

CAO

ZBIOROWY UKŁAD PRACY DLA
PRACOWNIKÓW CZASOWYCH

1 STYCZNIA 2022 - 2 STYCZNIA 2023

CAO

ZBIOROWY UKŁAD PRACY DLA
PRACOWNIKÓW CZASOWYCH

1 STYCZNIA 2022 - 2 STYCZNIA 2023

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

- Artykuł 1. Zakres stosowania **7**
- Artykuł 2. Definicje **8**
- Artykuł 3. Okres obowiązywania, przedłużenie i wypowiedzenie, przedterminowe wypowiedzenie i zmiany **9**
- Artykuł 4. Prawa i obowiązki przy rejestracji **9**
- Artykuł 5. Obowiązki agencji pracy tymczasowej **10**
- Artykuł 6. Obowiązki pracownika tymczasowego **10**

ROZDZIAŁ 2 STATUS PRAWNY

- Artykuł 7. Dostępność i wyłączność **11**
- Artykuł 8. Ewidencja czasu pracy **11**
- Artykuł 9. Zawarcie umowy o pracę tymczasową **11**
- Artykuł 10. Status prawny **12**
- Artykuł 11. Odmienny status prawny **16**
- Artykuł 12. Kolejni pracodawcy **16**
- Artykuł 13. Okres próbny **18**
- Artykuł 14. Czas pracy i godziny pracy **18**
- Artykuł 15. Zakończenie umowy o pracę tymczasową **18**

ROZDZIAŁ 3 ROZPOCZĘCIE PRACY

- Artykuł 15 a. Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej **20**
- Artykuł 15 b. Prawo do środków pomocniczych **20**

ROZDZIAŁ 4 WYNAGRODZENIE

- Artykuł 16. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika **21**
- Artykuł 17. Ustalenie stawki godzinowej i pieniężnej rekompensaty za skrócony czas pracy (ADV) **26**
- Artykuł 18. Dodatek urlopowy **27**
- Artykuł 19. Godziny rekompensowane **27**
- Artykuł 20. Zamiana warunków zatrudnienia **28**
- Artykuł 21. Ustalanie wynagrodzenia dla pracownika tymczasowego, którego nie można sklasyfikować **29**
- Artykuł 22. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w przypadku braku pracy tymczasowej **30**
- Artykuł 22 a. Rozporządzenie w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę **32**
- Artykuł 23. Odpowiednia praca po ustaniu pracy tymczasowej **33**
- Artykuł 24. Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku odpowiedniej pracy **34**
- Artykuł 25. Wynagrodzenie w przypadku niezdolności do pracy **35**

ROZDZIAŁ 5 PRZEPISY URLOPOWE

- Artykuł 26. Prawa urlopowe **38**
Artykuł 27. Dni urlopu **39**
Artykuł 28. Krótki urlop, urlop z tytułu narodzin dziecka i urlop okolicznościowy **41**
Artykuł 29. Wypłata praw i rezerw urlopowych, godzin rekompensowanych i dodatku urlopowego **43**

ROZDZIAŁ 6 TRWAŁA ZDOLNOŚĆ DO ZATRUDNIENIA

- Artykuł 30. Działania i koszty promowania trwałej zdolności do zatrudnienia **45**
Artykuł 31. Obowiązek wydatkowania na rzecz wsparcia trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego **46**

ROZDZIAŁ 7 EMERYTURA

- Artykuł 32. Emerytura **47**

ROZDZIAŁ 8 GRUPY SPECJALNE

- Artykuł 33. Wynagrodzenie CAO dla grupy alokacyjnej **48**
Artykuł 34. Pracownicy wakacyjni **50**
Artykuł 35. Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW **50**
Artykuł 36. Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii Zakwaterowanie, transport i koszty chorobowe **51**
Artykuł 37. Rozliczenie grzywien **55**
Artykuł 38. Potrącenia z wynagrodzenia **55**
Artykuł 39. Gwarancja dochodu **55**
Artykuł 40. Monitorowanie gwarancji dochodu **56**

ROZDZIAŁ 9 POZOSTAŁE POSTANOWIENIA

- Artykuł 41. Udogodnienia dla organizacji pracowniczych **58**
Artykuł 42. Rozpatrywanie skarg i sporów **59**
Artykuł 43. Kodeks fuzji **60**
Artykuł 44. Przestrzeganie przepisów **60**
Artykuł 45. Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów **60**
Artykuł 46. Prywatne uzupełnienie składki na zasiłek WW i WGA **61**

ZAŁĄCZNIKI

- I Rezerwy, rekompensata za dzień oczekiwania i składki na zasiłki chorobowe **62**
II Odcinek wynagrodzenia **63**
III Umowa emerytalna **64**
IV Podział i poziom stanowisk **69**
V Standardy mieszkaniowe **74**

Protokoły **75**

Istotne teksty prawne **76**

NIŻEJ PODPISANI, TJ.:

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACOWNIKÓW

FNV
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
I www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
I www.cnvvakmensen.nl

De Unie
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
I www.unie.nl

ORAZ

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACODAWCÓW

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en
Uitzendondernemingen (NBBU, Holenderski Związek Agencji Pośrednictwa
Pracy i Pracy Tymczasowej)
Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort
I www.nbbu.nl

jako druga strona,

oświadczają, że z dniem 1 stycznia 2022 r. zawarły następujący
układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych.

Amersfoort, 2022 r.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

ARTYKUŁ 1

ZAKRES STOSOWANIA

1. Niniejszy układ zbiorowy pracy (CAO) dotyczy pracodawców zrzeszonych w Holenderskim Związku Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU)*. CAO ma zastosowanie do umów o pracę tymczasową członków, które nie stanowią umów payroll, o których mowa w art. 7:692 holenderskiego kodeksu cywilnego (KC), z wyjątkiem przypadków zwolnienia w oparciu o art. 43 CAO.

Rozdział 2 niniejszego CAO, z wyjątkiem klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, pozostaje w mocy w odniesieniu do umowy payroll na czas określony zawartej przed i kontynuowanej po 1 stycznia 2020 r. do momentu jej zakończenia. Obowiązuje przy tym dodatkowa zasada, że warunki zatrudnienia zawarte w tych umowach payroll muszą być zgodne z ustawowymi przepisami regulującymi umowy payroll oraz być co najmniej równe warunkom mającym zastosowanie wobec takich umów zawartych przed 1 stycznia 2020 r. Ponadto w drodze odstępstwa od art. 18 niniejszego CAO obowiązuje w tej sytuacji dodatek urlopowy w wysokości 8%, chyba że ustawowe przepisy regulujące umowy payroll przewidują zastosowanie dodatku w większej wysokości.

2. a. CAO dla pracowników tymczasowych nie ma zastosowania do agencji pracy tymczasowej, które udostępniają pracowników pracodawcom w skali przekraczającej 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, w rozumieniu CAO dla budownictwa i infrastruktury.
b. Do agencji pracy tymczasowej będącej członkiem ABU lub NBBU bądź zwolnionej z powszechnie obowiązującego CAO dla budownictwa i infrastruktury, w drodze odstępstwa od przepisów lit. a i zgodnie z art. 1 ust. 1 zastosowanie ma niniejsze CAO.
c. Jeżeli agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego zleceniodawcy podlegającemu CAO dla budownictwa i infrastruktury i do agencji tej zastosowanie ma CAO dla pracowników tymczasowych, obowiązuje zasada, że agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest dowiedzieć się od zleceniodawcy i potwierdzić pracownikowi tymczasowemu, jakie szczególne postanowienia z załącznika 7 CAO dla budownictwa i infrastruktury mają do niego zastosowanie**.

* ABU-CAO zawiera takie same warunki zatrudnienia co NBBU-CAO.

** W CAO wszystkie osoby są wymieniane w gramatycznej formie męskiej. Spowodowane jest to wyłącznie względami stylistycznymi.

ARTYKUŁ 2 DEFINICJE

W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:

- a. **wynagrodzenie CAO:** wynagrodzenie obowiązujące pracownika tymczasowego, o którym mowa w art. 33, do którego nie ma zastosowania w pełni wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (art. 16);
- b. **strony CAO:** strony CAO dla pracowników tymczasowych, tj. NBBU, FNV, CNV Vakmensen oraz De Unie;
- c. **CAO:** niniejszy układ zbiorowy pracy wraz z wszystkimi załącznikami i protokołami;
- d. **rzeczywiste wynagrodzenie:** przyznana na podstawie niniejszego CAO i określona zgodnie z przepracowanym okresem faktyczna kwota wynagrodzenia brutto, bez dodatku urlopowego, rezerw, dodatków, zwrotów, nadgodzin, godzin rekompensowanych itd.;
- e. **przepracowany tydzień:** każdy tydzień, w którym faktycznie wykonywano pracę tymczasową, niezależnie od liczby przepracowanych godzin (przy czym od dnia 2 stycznia 2023 r. odnosi się to również do tygodni, w których pracownik tymczasowy korzysta z płatnego urlopu);
- f. **wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika:** wynagrodzenie, o którym mowa w art. 16 niniejszego CAO;
- g. **zlecenie:** umowa między zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej dotycząca udostępnienia pracownika tymczasowego zleceniodawcy;
- h. **zleceniodawca:** podmiot, któremu agencja pracy tymczasowej udostępniła pracownika tymczasowego;
- i. **na piśmie:** : informacje sporządzone na piśmie bądź udostępnione cyfrowo, tj. drogą elektroniczną. Jeżeli informacje przekazywane są drogą elektroniczną, pracownik tymczasowy musi mieć możliwość pobrania udostępnionych w ten sposób dokumentów. Pracownik tymczasowy musi zostać poinformowany z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem, kiedy zostanie zamknięty dostęp do środowiska elektronicznego bądź zostaną usunięte udostępnione dokumenty;
- j. **udostępnienie:** zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy;
- k. **klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia:** klauzula, o której mowa w art. 7:691 ust. 2 KC i art. 15 ust. 1 niniejszego CAO;
- l. **pracownik tymczasowy:** osoba zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;
- m. **agencja pracy tymczasowej:** podmiot udostępniający (delegujący) pracownika tymczasowego zleceniodawcy;
- n. **umowa o pracę tymczasową:** umowa o pracę, o której mowa w art. 7:690 KC, na mocy której pracownik tymczasowy jest udostępniany zleceniodawcy przez agencję pracy tymczasowej na podstawie zlecenia w celu wykonywania prac pod jego nadzorem i kierownictwem;
- o. **tydzień:** tydzień rozpoczyna się w poniedziałek o godzinie 0:00 i kończy się w niedzielę o godzinie 24:00.

ARTYKUŁ 3

OKRES OBOWIĄZYWANIA, PRZEDŁUŻENIE I WYPOWIEDZENIE, PRZEDTERMINOWE WYPOWIEDZENIE I ZMIANY

1. CAO obowiązuje od 1 stycznia 2022 r. do 2 stycznia 2023 r. Żadna zmiana w CAO w tym okresie nie może być uznawana za pogorszenie postanowień poprzedniego CAO dla pracownika tymczasowego.
2. Jeżeli żadna ze stron CAO nie wypowiedziała postanowień CAO listem poleconym przed końcem okresu obowiązywania, postanowienia te zostają przedłużone na okres jednego roku.
3. Strony uzgadniają, że wypowiedzenie postanowień nastąpi wyłącznie w przypadku wyczerpania możliwości zawarcia nowego CAO. Wypowiedzenie może nastąpić bez konieczności przestrzegania okresu wypowiedzenia z końcem okresu obowiązywania CAO. Po wypowiedzeniu okres obowiązywania niniejszego CAO zostanie przedłużony o rok, który służy rozważeniu przez strony możliwości zawarcia nowego CAO.*

* Niniejsze ustalenie ma zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do CAO zawartego na okres od 1 stycznia 2022 r. do 2 stycznia 2023 r., a zatem nie obowiązuje w zakresie przedłużenia CAO na mocy ust. 2 i 3.

ARTYKUŁ 4

PRAWA I OBOWIĄZKI PRZY REJESTRACJI

1. W chwili rejestracji w agencji pracy tymczasowej kandydat informuje, czy chce być brany pod uwagę przy obsadzaniu prac.
2. Rejestracja nie pociąga za sobą obowiązku oferowania lub przyjmowania pracy tymczasowej ani dla agencji pracy tymczasowej, ani dla kandydata.
3. Podczas rejestracji kandydat udziela informacji na temat swojej przeszłości zawodowej. Do wymaganych informacji należą m.in. informacje na temat:
 - uczestnictwa w programie emerytalnym u poprzednich pracodawców, w związku z oceną, czy należy bezpośrednio kontynuować naliczanie emerytury;
 - wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kompetencji w pracy na rzecz poprzednich zleceniodawców, w związku z umożliwieniem klasyfikacji stanowiska u zleceniodawcy w myśl art. 16 ust. 2.
4. Jeżeli z informacji wynika, że agencja pracy tymczasowej może zostać uznana za kolejnego pracodawcę w myśl art. 12, kandydat udziela na żądanie informacji na temat wypłaconego mu świadczenia z tytułu rozwiązania umowy, a agencja pracy tymczasowej może wycofać swoją ofertę przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.

ARTYKUŁ 5

OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

1. Agencja pracy tymczasowej odrzuca wszelkie formy dyskryminacji.
2. Przed zawarciem umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej udostępni pracownikowi tymczasowemu egzemplarz CAO. Na wniosek pracownika

- tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz CAO w wersji drukowanej.
3. Postanowienia niniejszego CAO są tzw. postanowieniami minimalnymi. Odstępstwa od CAO z załącznikami dopuszczalne są wyłącznie, jeżeli niosą korzyść dla pracownika tymczasowego.
 4. Na żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wydaje zaświadczenie o liczbie zawartych z pracownikiem tymczasowym umów o pracę tymczasową oraz o datach ich rozpoczęcia i zakończenia, wraz z informacją, czy zostały spełnione wymogi dotyczące świadczenia emerytalnego. Z zaświadczenia wynika ponadto, jakie prace tymczasowe wykonywał pracownik tymczasowy oraz u jakich zleceniodawców pracował. Dane są udostępniane tak długo, jak agencja pracy tymczasowej może nimi dysponować zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

ARTYKUŁ 6 OBOWIĄZKI PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO

1. Pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową, zawartej z agencją pracy tymczasowej, pod kierownictwem i nadzorem zleceniodawcy.
2. Pracownik tymczasowy ma obowiązek przestrzegać odpowiednich przepisów zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i zleceniodawcy odnośnie do wykonywania pracy.

Jeżeli pracownik tymczasowy postępuje w sposób niepożądany lub narusza stosowne przepisy, agencja pracy tymczasowej może nałożyć jedną lub więcej poniższych sankcji:

- a. upomnienie;
- b. tymczasowe zawieszenie w czynnościach zawodowych, ewentualnie z wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia; lub
- c. zwolnienie (ewentualnie ze skutkiem natychmiastowym).

ROZDZIAŁ 2 STATUS PRAWNY

ARTYKUŁ 7 DOSTĘPNOŚĆ I WYŁĄCZNOŚĆ

1. Pracownik tymczasowy posiada dowolność przyjmowania innej pracy, chyba że zawarł porozumienie z agencją pracy tymczasowej na temat pracy z ustalonym rozkładem dni, (planowanym) okresem i (planowaną) liczbą godzin pracy.
2. Pracownik tymczasowy posiadający umowę o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (o której mowa w art. 22 niniejszego CAO) może w chwili rozpoczęcia umowy o pracę tymczasową zmienić deklarowaną dostępność w porozumieniu z agencją pracy tymczasowej. Zmieniona dostępność musi być wystarczająca dla agencji pracy tymczasowej, aby możliwe było oddelegowanie pracownika tymczasowego do pracy w wymiarze uzgodnionym w związku z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. Żądana dostępność musi pozostawać w uzasadnionej proporcji do uzgodnionego wymiaru czasu pracy, dla którego zastosowanie ma obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, zarówno w odniesieniu do (liczby) dni, okresów i liczby godzin, jak i do ich rozłożenia w czasie.

ARTYKUŁ 8. EWIDENCJA CZASU PRACY

1. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o metodzie rozliczania przepracowanych godzin. Ewidencja czasu pracy zawiera liczbę godzin normalnych, objętych dodatkami i nadliczbowych i sporządzana jest na piśmie.
2. Ewidencję czasu pracy należy prowadzić zgodnie z prawdą. Pracownik tymczasowy ma wgląd do pierwotnej ewidencji czasu pracy i na żądanie otrzymuje jej kopię.
3. W przypadku sporu dotyczącego ewidencji czasu pracy ciężar dowodu dotyczącego liczby przepracowanych godzin spoczywa na agencji pracy tymczasowej.

ARTYKUŁ 9 ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ TYMCZASOWĄ

1. W umowie o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy ustalają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy, wynagrodzenia i formy umowy o pracę tymczasową, o której mowa w ust. 3, z zachowaniem przepisów CAO.
2. Umowa o pracę tymczasową wchodzi w życie w momencie faktycznego rozpoczęcia uzgodnionych prac przez pracownika tymczasowego, chyba że w umowie o pracę tymczasową uzgodniono inaczej.
3. Umowa o pracę tymczasową może zostać zawarta w dwóch formach:
 - a. umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia; Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na okres udostępnienia i sięgać maksymalnie do końca fazy 1-2*.

- b. umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia;
Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony może zostać zawarta na dany okres lub okres trwania projektu, którego zakończenie musi być obiektywnie możliwe do określenia. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia nazywana jest również umową o oddelegowanie.

* Tam, gdzie w niniejszym CAO mowa jest o fazie 1-2, 3 i 4, agencja pracy tymczasowej może stosować również określenie A (na fazę 1-2), B (na fazę 3) i C (na fazę 4).

Do 2 stycznia 2023 r. treść art. 10 brzmi:

ARTYKUŁ 10 STATUS PRAWNY

1. *Faza 1-2*
- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1-2, dopóki pracuje dla tej samej agencji pracy tymczasowej przez okres maksymalnie 78 tygodni.
- b. W fazie 1-2 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wyraźnie uzgodniono na piśmie wraz z umową o pracę tymczasową, że klauzula ta nie ma zastosowania.
- c. Okres 78 tygodni fazy 1-2 zlicza się (biorąc pod uwagę wyłącznie przepracowane tygodnie), o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpiła przerwa ponad sześciu miesięcy. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.
- d. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, następująca w terminie miesiąca po wcześniejszej umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony z tą samą agencją pracy tymczasowej i tym samym zleceniodawcą nie może zostać zawarta na okres krótszy niż cztery tygodnie.
Od 3 stycznia 2022 r. dodaje się do niniejszego ustępu lit. e oraz f:
- e. Od 3 stycznia 2022 r. pracownika tymczasowego, który rozpoczyna naliczanie przepracowanych tygodni w fazie 1-2 w dniu lub po dniu 3 stycznia 2022 r., obowiązuje okres 52 przepracowanych tygodni zamiast 78 przepracowanych tygodni. W przypadku tego pracownika tymczasowego tam, gdzie w lit. od a do d niniejszego ustępu mowa jest o 78 przepracowanych tygodniach, należy rozumieć 52 przepracowane tygodnie.
- f. Pracownika tymczasowego, który rozpoczął naliczanie przepracowanych tygodni w fazie 1-2 przed 3 stycznia 2022 r. (niezależnie od tego, czy mowa jest o kolejnym pracodawcy) i który nie miał przerwy w pracy dłuższej niż sześć miesięcy, od 2 stycznia 2023 r. obowiązuje okres 52 przepracowanych tygodni zamiast 78 przepracowanych tygodni. W przypadku tego pracownika tymczasowego tam, gdzie

w lit. od a do d niniejszego ustępu mowa jest o 78 przepracowanych tygodniach, należy od tego momentu rozumieć 52 przepracowane tygodnie. Oznacza to, że:

- pracownik tymczasowy, który na dzień 2 stycznia 2023 r. przepracował **52 tygodnie lub więcej** w fazie 1-2, przechodzi do fazy 3;
- pracownik tymczasowy, który na dzień 2 stycznia 2023 r. nie przepracował **jeszcze 52 tygodni lub więcej** w fazie 1-2, przechodzi do fazy 3 po 2 stycznia 2023 r. w dniu, w którym przepracuje 52 tygodnie i kontynuuje zatrudnienie.

Przy przejściu do fazy 3 obecna lub nowa umowa o pracę tymczasową jest uznawana za pierwszą umowę o pracę tymczasową w fazie 3. Okres od 53. do 78. tygodnia włącznie przepracowany w fazie 1-2 przed 2 stycznia 2023 r. nie wlicza się do czasu trwania i liczby umów o pracę tymczasową w fazie 3.

2. *Faza 3*

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 3 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową po zakończeniu fazy 1-2 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od zakończenia fazy 1-2 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. Faza 3 trwa maksymalnie cztery lata i w okresie jej trwania można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
- c. W fazie 3 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto taką umowę na czas nieokreślony.
- d. Okres czterech lat oraz liczba sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (zob. lit. b) jest wciąż zaliczany, o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpi przerwa trwająca sześciu miesięcy lub więcej. Przerwa jest w takim wypadku również uwzględniana. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy 1-2.

Od 3 stycznia 2022 r. dodaje się do niniejszego ustępu lit. e oraz f:

- e. Od 3 stycznia 2022 r. w przypadku pracownika tymczasowego, który rozpoczyna pracę w fazie 3 w dniu lub po dniu 3 stycznia 2022 r., faza 3 trwa maksymalnie 3 lata zamiast 4 lat. W przypadku tego pracownika tymczasowego tam, gdzie w lit. od a do d niniejszego ustępu mowa jest o 4 latach, należy rozumieć 3 lata.
- f. W przypadku pracownika tymczasowego, który rozpoczął pracę w fazie 3 przed 3 stycznia 2022 r. (niezależnie od tego, czy mowa jest o kolejnym pracodawcy) i który nie miał przerwy w pracy dłuższej niż sześć miesięcy, od 2 stycznia 2023 r. faza 3 trwa maksymalnie 3 lata zamiast 4 lat. W przypadku tego pracownika tymczasowego tam, gdzie w lit. od a do d niniejszego ustępu mowa jest o 4 latach, należy od tego momentu rozumieć 3 lata. Oznacza to, że:
- pracownik tymczasowy, który na dzień 2 stycznia 2023 r. przepracował **więcej niż trzy lata** w fazie 3, przechodzi do fazy 4 w dniu kontynuacji jego umowy o pracę tymczasową dnia 2 stycznia 2023 r. lub po tej dacie;
 - pracownik tymczasowy, który na dzień 2 stycznia 2023 r. **nie przepracował jeszcze ponad trzech lat** w fazie 3, wchodzi w fazę 4 w dniu, w którym

przepracuje trzy lata w fazie 3 i kontynuuje zatrudnienie. Obowiązuje przy tym jeden wyjątek. Umowa o pracę tymczasową na czas określony w fazie 3, która została zawarta przed 1 stycznia 2022 r. i której data zakończenia przypada w dniu lub po dniu 2 stycznia 2023 r., może być nadal realizowana w fazie 3, o ile nie zostanie przekroczony maksymalny okres wynoszący cztery lata. Jeśli czas trwania umowy o pracę tymczasową na czas określony przekroczy okres czterech lat, to z dniem przekroczenia tego okresu pracownik tymczasowy automatycznie przechodzi do fazy 4.

3. Faza 4

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 4 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia po zakończeniu fazy 3 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od zakończenia fazy 3 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
 - b. W fazie 4 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony.
 - c. Jeżeli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony pracownik tymczasowy wróci do pracy, a przerwa trwać będzie sześć miesięcy lub krócej, uznaje się, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę w oparciu o umowę o pracę tymczasową w fazie 4. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.
4. Naliczanie faz jest kontynuowane, jeżeli pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej w ramach tego samego koncernu, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej w oparciu o rejestrację, rekrutację lub inne okoliczności wykaże, że stało się to z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w art. 2:24b KC.
5. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą na korzyść pracownika tymczasowego odstąpić od systemu fazowego opisanego w tym artykule.

Od 2 stycznia 2023 r. art. 10 otrzymuje następujące brzmienie:

ARTYKUŁ 10 **STATUS PRAWNY**

1. Faza 1-2

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1-2, dopóki pracuje dla tej samej agencji pracy tymczasowej przez okres maksymalnie 52 tygodni.
- b. W fazie 1-2 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że wyraźnie uzgodniono na piśmie wraz z umową o pracę tymczasową, że klauzula ta nie ma zastosowania.
- c. Okres 52 tygodni fazy 1-2 zalicza się (biorąc pod uwagę wyłącznie przepracowane

tygodnie, zgodnie z art. 2 lit. e), o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpiła przerwa ponad sześciu miesięcy. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.

- d. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, następująca w terminie miesiąca po wcześniejszej umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony z tą samą agencją pracy tymczasowej i tym samym zleceniodawcą nie może zostać zawarta na okres krótszy niż cztery tygodnie.

2. Faza 3

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 3 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową po zakończeniu fazy 1-2 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od zakończenia fazy 1-2 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. Faza 3 trwa maksymalnie trzy lata i w okresie jej trwania można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
- c. W fazie 3 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, chyba że wyraźnie zawarto taką umowę na czas nieokreślony.
- d. Okres trzech lat oraz liczba sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (zob. lit. b) jest wciąż zliczany, o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie wystąpi przerwa trwająca ponad sześć miesięcy. Przerwa jest w takim wypadku również uwzględniana. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową, naliczanie fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.
- e. Jeśli pracownik tymczasowy pracował już w fazie 3 przed 1 stycznia 2022 r. i ma umowę o pracę tymczasową na czas określony, która została zawarta przed tą datą i kończy się w dniu lub po dniu 2 stycznia 2023 r., to umowa ta może przekroczyć okres trzech lat, przy czym pracownik tymczasowy nie musi przechodzić do fazy 4. Przedmiotowa umowa o pracę tymczasową na czas określony wygasa wówczas z mocy prawa w uzgodnionym terminie jej zakończenia, chyba że wcześniej przekroczony zostanie okres czterech lat. W takim przypadku pracownik tymczasowy automatycznie przechodzi do fazy 4.

3. Faza 4

- a. Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 4 od chwili, gdy kontynuowana jest umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia po zakończeniu fazy 3 lub jeżeli w okresie sześciu miesięcy od zakończenia fazy 3 zawarta zostaje nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
- b. W fazie 4 pracownik tymczasowy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony.
- c. Jeżeli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony pracownik tymczasowy wróci do

pracy, a przerwa trwać będzie sześć miesięcy lub krócej, uznaje się, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę w oparciu o umowę o pracę tymczasową w fazie 4. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, naliczanie fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.

4. Naliczanie faz jest kontynuowane, jeżeli pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej w ramach tego samego koncernu, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej w oparciu o rejestrację, rekrutację lub inne okoliczności wykaże, że stało się to z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w art. 2:24b KC.
5. Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą na korzyść pracownika tymczasowego odstąpić od systemu fazowego opisanego w tym artykule.

ARTYKUŁ 11 **ODMIENNY STATUS PRAWNY**

Ustawowy system łańcuchowy

Jeżeli pracownik tymczasowy nie przepracował więcej niż 26 tygodni, agencja pracy tymczasowej może zdecydować o stosowaniu systemu łańcuchowego w odniesieniu do kolejnych umów o pracę. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej nie może (dłużej) korzystać z systemu fazowego, o którym mowa w art. 10, i wykluczenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ust. 1 niniejszego CAO. Jeżeli jest mowa o przerwie trwającej ponad sześć miesięcy, można ponownie dokonać wyboru. Pozostałe postanowienia niniejszego CAO pozostają w mocy.

ARTYKUŁ 12 **KOLEJNI PRACODAWCY**

1. O kolejnych pracodawcach mowa jest wówczas, gdy pracownik tymczasowy pracuje w okresie sześciu miesięcy kolejno u różnych pracodawców, którzy z uzasadnionych przyczyn powinni być uznawani za następców w odniesieniu do wykonywanych prac.
2. Przy określaniu statusu prawnego w systemie fazowym uwzględnia się powiązaną przeszłość zawodową u poprzednich pracodawców pracownika tymczasowego.
Pod pojęciem powiązanej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w których pracownik tymczasowy wykonywał, zgodnie z obiektywną oceną, tę samą lub zbliżoną pracę. Naliczanie przepracowanych tygodni/okresu oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy 1-2. Agencja pracy tymczasowej udostępniająca pracownika tymczasowego, który wcześniej był udostępniany przez inną agencję pracy tymczasowej, przy przydziale stanowiska stara się na ile to możliwe uwzględnić stanowisko zajmowane w innej agencji pracy tymczasowej.
3. Jeżeli pracownik tymczasowy przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej w celu kontynuacji prac u tego samego zleceniodawcy, to w drodze odstępstwa od przepisów ust. 2 status

prawnego pracownika tymczasowego jest co najmniej taki sam, jak w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. W momencie przeniesienia nowa agencja pracy tymczasowej ustala wynagrodzenie zgodnie z poprzednim przydziałem, uwzględniając wcześniej przyznawane podwyżki okresowe.

4. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonywał pracę u poprzednich pracodawców w oparciu o umowę o pracę lub umowę o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która została zakończona zgodnie z prawem, status prawny pracownika tymczasowego w przypadku kolejnego pracodawcy zostaje określony w następujący sposób:
 - jeżeli powiązana przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego obejmuje mniej niż 52 przepracowane tygodnie, zostaje ona uwzględniona w fazie 1-2;
 - jeżeli powiązana przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego obejmuje więcej niż 52 przepracowane tygodnie, pracownik tymczasowy rozpoczyna fazę 3.Jeśli mowa jest o kolejnym pracodawcy i pracownik tymczasowy pracował u poprzednich pracodawców przed 3 stycznia 2022 r., to okres obejmujący 52 przepracowane tygodnie, o którym mowa w niniejszym ustępie, wynosi do 2 stycznia 2023 r. 78 przepracowanych tygodni. Pod pojęciem zakończenia z mocy prawa rozumie się:
 - wypowiedzenie umowy o pracę przez (poprzedniego) pracodawcę za zgodą UWV;
 - wypowiedzenie w trybie natychmiastowym przez (poprzedniego) pracodawcę z uwagi na nagłe powody;
 - sądowe rozwiązanie umowy o pracę;
 - wypowiedzenie przez (poprzedniego) pracodawcę w okresie próbnym;
 - zakończenie umowy o pracę na podstawie odpowiedniej klauzuli lub poprzez wypowiedzenie z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego przez pracownika tymczasowego;
 - wypowiedzenie przez syndyka w myśl art. 40 ustawy o upadłości (Faillissementswet).Za rozwiązanie z mocy prawa nie uznaje się w myśl tego ustępu:
 - rozwiązanie za obopólnym porozumieniem; lub
 - wypowiedzenie przez pracownika tymczasowego.
5. Nie ma mowy o kolejnym pracodawcy, gdy:
 - zastosowanie tej zasady nie jest przewidziane wskutek świadomego lub w inny sposób zwinionego udzielenia przez pracownika tymczasowego nieprawidłowych lub niekompletnych informacji, o których mowa w art. 4 ust. 3.

ARTYKUŁ 13 **OKRES PRÓBNY**

1. W umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony można zawrzeć okres próbny, pod warunkiem że umowa o pracę tymczasową zostaje zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy. Zastosowanie mają terminy ustawowe.
2. Jeżeli po przerwie trwającej rok lub krócej zostaje zawarta kolejna umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony, nie można ponownie zastosować okresu próbnego. Ponowne uzgodnienie okresu próbnego jest możliwe, jeżeli praca, która ma być wykonywana, wyraźnie wymaga innych umiejętności i obejmuje inny zakres obowiązków.

ARTYKUŁ 14 CZAS PRACY I GODZINY PRACY

1. Agencja pracy tymczasowej uzgadnia z pracownikiem tymczasowym liczbę godzin pracy na dzień/tydzień/okres.
2. Czas pracy, przerwy i odpoczynku pracownika tymczasowego, o których mowa w ustawie o czasie pracy (Arbeidstijdenwet), są takie same jak u zleceniodawcy.
3. W porozumieniu ze zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej pracownikowi tymczasowemu zezwala się na odstępnie od czasu i godzin pracy obowiązujących u zleceniodawcy. Może to zostać uzgodnione na początku lub w trakcie obowiązywania umowy o pracę tymczasową.

Zastosowanie mają zasady:

- a. odstępstwo nie może wykroczać poza granice prawa lub CAO zleceniodawcy (o ile CAO ma szerszy zakres);
- b. czas pracy i odpoczynku pracownika tymczasowego nie może być krótszy niż obowiązujący u zleceniodawcy.

ARTYKUŁ 15 ZAKOŃCZENIE UMOWY O PRACĘ TYMCZASOWĄ

Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

1. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje zakończona:
 - a. z mocy prawa, gdy zleceniodawca z jakiegokolwiek powodu nie chce lub nie może dłużej korzystać z pracownika tymczasowego; lub
 - b. w przypadku, gdy pracownik tymczasowy z jakiegokolwiek przyczyny, w tym również ze względu na niezdolność do pracy, nie chce lub nie może dłużej wykonywać uzgodnionej pracy.
W przypadku niezdolności pracownika tymczasowego do pracy umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia uważana jest za rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym z mocy prawa na wniosek zleceniodawcy niezwłocznie po zgłoszeniu choroby.
2. Jeżeli udostępnienie trwało ponad 26 tygodni, w chwili rozwiązania umowy o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest zgłosić to pracownikowi tymczasowemu co najmniej dziesięć dni kalendarzowych przed rozwiązaniem z mocy prawa. Nie dotyczy to sytuacji niezdolności pracownika tymczasowego do pracy. Jeżeli agencja pracy tymczasowej nie stosuje się do terminu powiadomienia, musi wypłacić pracownikowi tymczasowemu rekompensatę równą rzeczywistemu wynagrodzeniu pracownika tymczasowego, które uzyskałby w okresie nieuwzględnionego terminu powiadomienia. Wyjątkiem jest sytuacja, w której agencja pracy tymczasowej oferuje w tym okresie pracownikowi

tymczasowemu odpowiednią pracę, o której mowa w art. 23.

3. Pracownik tymczasowy musi złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę tymczasową do agencji pracy tymczasowej z wyprzedzeniem wynoszącym przynajmniej jeden dzień roboczy.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony może zostać przedterminowo wypowiedziana przez pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej z uwzględnieniem ustawowego terminu wypowiedzenia*, chyba że wyraźnie wykluczono to w umowie o pracę tymczasową na piśmie. Jeżeli okres obowiązywania umowy o pracę tymczasową jest krótszy od ustawowego okresu wypowiedzenia, przedterminowe wypowiedzenie nie jest możliwe.
5. W drodze odstępstwa od postanowień ust. 4 pracownik tymczasowy może rozwiązać umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, jeśli agencja pracy tymczasowej powoła się na wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ust. 1 i art. 22 ust. 6.
6. Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas nieokreślony może zostać wypowiedziana w pierwszym kolejnym dniu roboczym z uwzględnieniem ustawowego terminu wypowiedzenia.

Osiągnięcie wieku emerytalnego

7. Umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w umowie o pracę tymczasową.

* Zgodnie z art. 7:672 KC.

ROZDZIAŁ 3 ROZPOCZĘCIE PRACY

ARTYKUŁ 15A

ODPOWIEDZIALNOŚĆ AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

1. Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że będzie on traktował pracownika tymczasowego w taki sam staranny sposób, jak własnych pracowników, oraz że będzie podejmował stosowne kroki w odniesieniu do ustawowych przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu.
2. Przed podjęciem pracy przez pracownika tymczasowego u zleceniodawcy, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana poinformować go o wymaganych kwalifikacjach (zawodowych), ewentualnych zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz o związanych z nimi sposobach postępowania.

ARTYKUŁ 15B

PRAWO DO ŚRODKÓW POMOCNICZYCH

Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że pracownikowi tymczasowemu udostępnione zostaną przez zleceniodawcę lub w jego imieniu – na takich samych warunkach, jakie obowiązują pracowników wewnętrznych zleceniodawcy – środki pomocnicze związane z pełnionymi obowiązkami służbowymi, jeśli są one niezbędne do wykonywania prac (np. w celu wykonywania pracy w sposób bezpieczny i higieniczny) u zleceniodawcy.

ROZDZIAŁ 4 WYNAGRODZENIE

Do 3 stycznia 2022 r. treść art. 16 brzmi:

ARTYKUŁ 16

WYNAGRODZENIE RÓWNE WYNAGRODZENIU STAŁYCH PRACOWNIKÓW PRACODAWCY-UŻYTKOWNIKA

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, chyba że zastosowanie ma art. 33. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się z następujących sześciu elementów, z których każdy jest co najmniej równy wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub podobnym stanowisku u zleceniodawcy*, pod którego nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy wykonuje pracę:
 - a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszeregowania;
 - b. stosowane skrócenie czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 - c. dodatki za godziny nadliczbowe, pracę w nieregularnych godzinach (w tym święta państwowe), przesunięte godziny pracy, pracę zmianową i pracę w wymagających fizycznie okolicznościach związanych z charakterem pracy (w tym praca w niskich lub wysokich temperaturach, praca z substancjami niebezpiecznymi lub praca brudna);
 - d. początkowa podwyżka wynagrodzenia (której wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy);
 - e. zwrot kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może go wypłacić bez konieczności odprowadzania podatku od wynagrodzenia i składek: koszty dojazdów, utrzymania i inne niezbędne koszty poniesione z racji wykonywania pracy na danym stanowisku);
 - f. okresowe podwyżki wynagrodzenia (których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zleceniodawcy).

Jeżeli pracownik tymczasowy udostępniony zleceniodawcy zostanie następnie udostępniony innej firmie, wówczas wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika jest równe wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub równoważnym stanowisku w firmie, w której pracownik tymczasowy wykonuje pracę pod nadzorem i kierownictwem.

2. Jeżeli u zleceniodawcy obowiązuje przepis przewidujący rekompensatę za godziny dojazdów lub czas dojazdów związanych z pracą, agencja pracy tymczasowej również stosuje taki system w stosunku do pracownika tymczasowego. Jeżeli godziny lub czas dojazdów pracownika tymczasowego są uznawane za godziny przepracowane, wówczas przepis obowiązujący u zleceniodawcy dotyczący godzin lub czasu dojazdów nie ma zastosowania.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika opiera się na informacjach udzielanych lub potwierdzonych przez zleceniodawcę na temat grupy stanowisk, wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i

daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotu kosztów i dodatków.

Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że jest on zobowiązany do dostarczenia prawidłowych i kompletnych informacji wymaganych do terminowego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

4. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się w odniesieniu do każdego udostępnienia.
5. a. Jeśli pracownik tymczasowy pracuje na rzecz agencji tymczasowej dla różnych zleceniodawców na (prawie) tym samym stanowisku i ze względu na zmianę zleceniodawców nie kwalifikuje się do przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia u tych zleceniodawców, agencja pracy tymczasowej dla każdego kolejnego zlecenia na (prawie) tym samym stanowisku uwzględnia to doświadczenie zawodowe przy przyznawaniu okresowej podwyżki wynagrodzenia.
b. Jeżeli w tym kontekście pracownik tymczasowy, o którym mowa w lit. a, przechodzi do pracy w innej agencji pracy tymczasowej w tym samym koncernie, nowa agencja pracy tymczasowej również uwzględnia doświadczenie zawodowe, o którym mowa w lit. a, przy przyznawaniu okresowej podwyżki, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej na podstawie rejestracji, wniosku lub innych okoliczności wykaże, że do przejścia doszło z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w art. 2:24b KC.
6. Agencja pracy tymczasowej stosuje proces zapewniający prawidłowe ustalenie kwoty wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
7. W przypadku każdego udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie elementów wymienionych w lit. od a do o.
 - a. przewidywana data rozpoczęcia;
 - b. nazwa i dane kontaktowe zleceniodawcy, w tym ewentualne dane osoby do kontaktu i adres miejsca pracy;
 - c. (ogólna) nazwa stanowiska i jeżeli jest dostępna, nazwa stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zleceniodawcy;
 - d. klasyfikacja i stopień stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zleceniodawcy, jeżeli są dostępne;
 - e. uzgodniony wymiar czasu pracy;
 - f. jeśli dotyczy, przewidywana data zakończenia udostępniania;
 - g. CAO/regulacje o wynagradzaniu;
 - h. rzeczywiste wynagrodzenie (godzinowe) brutto;
 - i. obowiązująca kompensacja za skrócony czas pracy (ADV);
 - j. obowiązujące dodatki za godziny nadliczbowe lub przesunięte;
 - k. obowiązujący dodatek za pracę w nieregularnych godzinach (m.in. dodatek za pracę w dni ustawowo wolne od pracy i dodatki za fizycznie obciążające warunki pracy);
 - l. obowiązujący dodatek za pracę zmianową;
 - m. obowiązujący zwrot kosztów podróży;
 - n. pozostałe obowiązujące zwroty kosztów;
 - o. obowiązujące zwroty za godziny dojazdów lub czas dojazdów związanych z pracą.

W przypadku zmiany któregoś z powyższych warunków zatrudnienia w okresie udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie zmiany.

8. Na umotywowane żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawia pisemne wyjaśnienie dotyczące ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
9. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym, chyba że:
 - mowa jest o działaniu z premedytacją lub nastąpiło celowe nadużycie; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie dołożyła starań w celu poprawnego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ust. 6 tego artykułu;
 - agencja pracy tymczasowej nie zastosowała się do postanowień ust. 7 w odniesieniu do elementów wymienionych w lit. c, d, e, g, h, i, j, k, l, m, n, o; lub
 - na umotywowany wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie udzieliła pisemnego wyjaśnienia dotyczącego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ust. 8 niniejszego artykułu.

* Jeśli żaden pracownik nie jest zatrudniony na równym lub równoważnym stanowisku, zastosowanie ma art. 21.

Od 3 stycznia 2022 r. art. 16 zostanie zastąpiony następującym:

ARTYKUŁ 16 WYNAGRODZENIE RÓWNE WYNAGRODZENIU STAŁYCH PRACOWNIKÓW PRACODAWCY-UŻYTKOWNIKA

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, chyba że zastosowanie ma art. 33. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się z następujących dziewięciu elementów, z których każdy jest co najmniej równy wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub podobnym stanowisku u zleceniodawcy*, pod którego nadzorem i kierownictwem pracownik tymczasowy wykonuje pracę:
 - a. wyłącznie obowiązujące wynagrodzenie okresowe według kategorii zaszergowania;
 - b. stosowane skrócenie czasu pracy. W zależności od decyzji agencji pracy tymczasowej może ono zostać zrekomensowane w postaci czasu lub w formie pieniężnej;
 - c. wszystkie dodatki za pracę w nieregularnych godzinach lub w warunkach obciążających (fizycznie) związanych z charakterem pracy. Należą do nich (między innymi, ale nie wyłącznie): praca w godzinach nadliczbowych, praca wieczorami, w weekendy i dni ustawowo wolne od pracy, praca w godzinach przesuniętych, praca zmianowa, praca w niskich lub wysokich temperaturach, praca z substancjami niebezpiecznymi lub praca brudna;
 - d. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której data i zakres odpowiada tej ustalonej

- w przedsiębiorstwie zlecniodawcy*2;
- e. zwroty kosztów (o ile agencja pracy tymczasowej może je wypłacić bez konieczności odprowadzania podatków od wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne);
- f. okresowe podwyżki wynagrodzenia (których wysokość i data odpowiada tej ustalonej w przedsiębiorstwie zlecniodawcy);
- g. zwrot za godziny dojazdów lub czas dojazdów związanych z pracą (chyba że godziny te są już uznawane za godziny przepracowane);
- h. świadczenia jednorazowe, niezależnie od ich celu lub przyczyny. Pod pojęciem świadczeń jednorazowych nie należy rozumieć powtarzających się okresowo świadczeń;
- i. rekompensaty za pracę zdalną, przy czym część rekompensaty, która nie podlega ustawowym zwolnieniom celowym, wypłacana jest w kwocie brutto.

Jeżeli pracownik tymczasowy udostępniony zlecniodawcy zostanie następnie udostępniony innej firmie, wówczas wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika jest równe wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na takim samym lub równoważnym stanowisku w firmie, w której pracownik tymczasowy wykonuje pracę pod nadzorem i kierownictwem.

Od 1 stycznia 2023 r. do ust. 1 dodaje się lit. j (w związku z czym wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika składa się z 10 elementów):

- j. stałe premie roczne (których wysokość, data i warunki odpowiadają tym ustalonym w przedsiębiorstwie zlecniodawcy).
2. Jeśli w przedsiębiorstwie zlecniodawcy w zakresie wynagrodzenia okresowego w skali obowiązuje polityka określania klasyfikacji stanowiska częściowo na podstawie doświadczenia na prawie tym samym stanowisku, dotyczy to również pracownika tymczasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej uwzględni informacje na temat wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kompetencji, które zostały przekazane zgodnie z art. 4 ust. 3.
- Pracownik tymczasowy może wystąpić do agencji pracy tymczasowej z prośbą o uzasadnienie przedmiotowej klasyfikacji. Jeśli pracownik tymczasowy w dniu lub po dniu 3 stycznia 2022 r. wraca do pracy na rzecz tego samego zlecniodawcy lub na rzecz zlecniodawcy w zakresie tego samego CAO na prawie tym samym stanowisku (biorąc pod uwagę jego stosowne doświadczenie zawodowe), podstawą klasyfikacji jest co najmniej poprzedni przydział. Pracownik tymczasowy może wystąpić do agencji pracy tymczasowej z prośbą o uzasadnienie przedmiotowej klasyfikacji.
3. Zastosowanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika opiera się na informacjach przekazanych lub potwierdzonych przez zlecniodawcę na temat grupy stanowisk, wysokości wynagrodzenia, obowiązującego skrócenia czasu pracy, wysokości okresowej podwyżki, wysokości i daty początkowej podwyżki wynagrodzenia, zwrotów kosztów, zwrotu za godziny dojazdów lub czas dojazdów, świadczeń jednorazowych, rekompensat za pracę zdalną i dodatków.
- Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zlecniodawcą, że jest on zobowiązany do dostarczenia prawidłowych i kompletnych informacji wymaganych do terminowego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-

użytkownika.

4. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika ustala się w odniesieniu do każdego udostępnienia.
5. a. Jeśli pracownik tymczasowy pracuje na rzecz agencji tymczasowej dla różnych zlecniodawców na (prawie) tym samym stanowisku i ze względu na zmianę zlecniodawców nie kwalifikuje się do przyznania okresowej podwyżki wynagrodzenia u tych zlecniodawców, agencja pracy tymczasowej dla każdego kolejnego udostępnienia na (prawie) to samo stanowisko uwzględni to doświadczenie zawodowe przy przyznawaniu okresowej podwyżki wynagrodzenia.
- b. Jeżeli w tym kontekście pracownik tymczasowy, o którym mowa w lit. a, przechodzi do pracy w innej agencji pracy tymczasowej w tym samym koncernie, nowa agencja pracy tymczasowej również uwzględni doświadczenie zawodowe, o którym mowa w lit. a, przy przyznawaniu okresowej podwyżki, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej na podstawie rejestracji, wniosku lub innych okoliczności wykaże, że do przejścia doszło z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w art. 2:24b KC.
6. Agencja pracy tymczasowej stosuje proces zapewniający prawidłowe ustalenie kwoty wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
7. W przypadku każdego udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie elementów wymienionych w lit. od a do q.
 - a. przewidywana data rozpoczęcia;
 - b. nazwa i dane kontaktowe zlecniodawcy, w tym ewentualne dane osoby do kontaktu i adres miejsca pracy;
 - c. (ogólna) nazwa stanowiska i jeżeli jest dostępna, nazwa stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zlecniodawcy;
 - d. klasyfikacja i stopień stanowiska na podstawie regulacji o wynagradzaniu zlecniodawcy, jeżeli są dostępne;
 - e. uzgodniony wymiar czasu pracy;
 - f. jeśli dotyczy, przewidywana data zakończenia udostępniania;
 - g. CAO/regulacje o wynagradzaniu;
 - h. rzeczywiste wynagrodzenie (godzinowe) brutto;
 - i. obowiązująca kompensacja za skrócony czas pracy (ADV);
 - j. obowiązujące dodatki za godziny nadliczbowe lub przesunięte;
 - k. obowiązujący dodatek za pracę w nieregularnych godzinach (m.in. dodatek za pracę w dni ustawowo wolne od pracy) i dodatki za fizycznie obciążające warunki pracy;
 - l. obowiązujący dodatek za pracę zmianową;
 - m. obowiązujący zwrot kosztów podróży;
 - n. pozostałe obowiązujące zwroty kosztów;
 - o. obowiązujące zwroty za godziny dojazdów lub czas dojazdów związanych z pracą;
 - p. obowiązujące świadczenia jednorazowe;
 - q. obowiązujące rekompensaty za pracę zdalną.

W przypadku zmiany któregoś z powyższych warunków zatrudnienia w okresie

udostępnienia agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu pisemne potwierdzenie zmiany.

8. Na umotywowane żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przedstawia pisemne wyjaśnienie dotyczące ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
9. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika nigdy nie może być zastosowane ze skutkiem wstecznym, chyba że:
 - mowa jest o działaniu z premedytacją lub nastąpiło celowe nadużycie; lub
 - agencja pracy tymczasowej nie dołożyła starań w celu poprawnego określenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ust. 6 tego artykułu;
 - agencja pracy tymczasowej nie zastosowała się do postanowień ust. 7 w odniesieniu do elementów wymienionych w lit. c, d, e, g, h, i, j, k, l, m, n, o, p oraz q;
 - na umotywowany wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie udzieliła pisemnego wyjaśnienia dotyczącego ustalenia wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w ust. 8 niniejszego artykułu.

*1 Jeśli żaden pracownik nie jest zatrudniony na równym lub równoważnym stanowisku, zastosowanie ma art. 21.

*2 Dla wyjaśnienia: początkowe podwyżki wynagrodzenia z datą rozpoczęcia przypadającą w przeszłości są stosowane ze skutkiem wstecznym.

ARTYKUŁ 17

USTALENIE STAWKI GODZINOWEJ I PIENIĘŻNEJ REKOMPENSATY ZA SKRÓCONY CZAS PRACY (ADV)

1. Jeżeli agencja pracy tymczasowej chce obliczyć wynagrodzenie godzinowe lub rekompensatę ADV w formie pieniężnej w ramach ustalania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, korzysta z informacji uzyskanych od zleceniodawcy i, jeśli to konieczne, zapoznaje się z dostępnymi autoryzowanymi informacjami na temat CAO zleceniodawcy. Są to informacje dostarczone przez wspólne strony odpowiedniego CAO. Informacje na temat wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, potwierdzone lub dostarczone przez zleceniodawcę, stanowią podstawę ustalenia wynagrodzenia godzinowego lub rekompensaty pieniężnej ADV.
2. Tylko wtedy, gdy wyżej wspomniane informacje nie dają pewności co do tego, w jaki sposób należy ustalić godzinowe wynagrodzenie lub rekompensatę ADV, zastosowana zostanie metoda obliczeniowa określona poniżej.
3. *Wynagrodzenie okresowe*
 - a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy ustalono wynagrodzenie godzinowe lub jego definicję?
 - b. Jeśli tak, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna zostać ustalona w oparciu o stawkę godzinową lub definicję stawki godzinowej mającą zastosowanie u zleceniodawcy.
 - c. Jeśli nie, stawka godzinowa odpowiadająca danemu podziałowi stanowisk powinna

zostać ustalona zgodnie z poniższą metodą.

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE

4,35 * NORMALNY CZAS PRACY

- d. Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek sprawdzenia, czy CAO lub regulacja warunków zatrudnienia zleceniodawcy przewiduje normalny czas pracy w odniesieniu do poszczególnych grafików zmian. W takim przypadku przy określaniu stawki godzinowej pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej powinna uwzględnić normalny czas pracy dotyczący grafiku zmiany, według którego pracuje pracownik tymczasowy. Jeżeli pracownik tymczasowy zostanie udostępniony do pracy w innej zmianie / grafiku o innym normalnym czasie pracy, stawka godzinowa określana jest na nowo w oparciu o normalny czas pracy odnoszący się do nowej zmiany lub grafiku. W tym przypadku nie stosuje się systemu ciągłej wypłaty wynagrodzenia w przypadku braku pracy tymczasowej (art. 22), chyba że pracownik tymczasowy w nowej zmianie / grafiku udostępniany jest przez mniej godzin niż w poprzednim grafiku.
4. Jeśli wynagrodzenie równe wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika za tydzień pracy w pełnym wymiarze wynosi mniej niż wynagrodzenie minimalne, będzie miało miejsce wyrównanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu dla stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, tak by nie było sprzeczności z Ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego.
5. Stosowane skrócenie czasu pracy (ADV)
 - a. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono skrócenie czasu pracy w formie płatnego urlopu?
 - b. Jeśli nie, zastosowanie ma normalny czas pracy i nie stosuje się czasowej lub pieniężnej rekompensaty ADV.
 - c. Jeśli tak, agencja pracy tymczasowej może rekompensować ADV w formie czasowej lub pieniężnej.
 - d. Jeżeli agencja pracy tymczasowej rekompensuje ADV w formie pieniężnej, zastosowanie ma kolejne pytanie.
 - e. Czy w CAO lub regulacji warunków zatrudnienia zleceniodawcy uzgodniono wartość procentową ADV lub metodę jednoznacznego obliczania wartości ADV?
 - f. Jeśli tak, należy stosować tę wartość procentową lub metodę obliczeniową w celu określenia wartości pieniężnej rekompensaty ADV.
 - g. Jeśli nie, agencja pracy tymczasowej określa pieniężną rekompensatę ADV zgodnie z poniższą metodą.

Obliczanie na podstawie dni ADV

Obliczanie na podstawie godzin ADV

Dni ADV w roku	Godziny ADV w roku
254	254 * (normalny czas pracy / 5)

ARTYKUŁ 18 DODATEK URLOPOWY

Pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8,33% rzeczywistego wynagrodzenia za:

- przepracowane dni;
- dni urlopu;
- dni ustawowo wolne od pracy;
- dni, w których pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy;
- godziny rekompensowane; i
- godziny, za które pracownik tymczasowy ma prawo do dalszego wypłacania wynagrodzenia w przypadku braku pracy zgodnie z art. 22. art. 16 ust. 2 ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego pozostaje w mocy.

ARTYKUŁ 19 GODZINY REKOMPENSOWANE

1. Agencja pracy tymczasowej może uzgodnić na piśmie z pracownikiem tymczasowym, że dodatek za nieregularne godziny pracy lub dodatek za godziny nadliczbowe nie jest wypłacany, ale wykorzystywany do naliczania godzin rekompensowanych.
2. Dodatki z tytułu nieregularnych godzin pracy lub nadgodzin przelicza się na czas, który pracownik tymczasowy może wykorzystać jako urlop. Aby obliczyć naliczenie w postaci czasu, uwzględnia się liczbę godzin, za które naliczono dodatki. Godziny te są następnie mnożone przez odpowiedni procent dodatku. Jest to procent, na podstawie którego oblicza się dodatek wyliczany na podstawie stawki godzinowej.*

* Przykład:

Pracownik tymczasowy pracuje przez 4 godziny nadliczbowe. Do tych godzin stosuje się dodatek w wysokości 25% (pracownik tymczasowy otrzymuje zatem 125% stawki godzinowej za te godziny). Aby obliczyć godziny rekompensowane, 4 godziny nadliczbowe mnoży się przez 25%. Naliczana jest jedna godzina rekompensowana w czasie, którą pracownik tymczasowy może wykorzystać jako urlop.

ARTYKUŁ 20 ZAMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

1. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić na piśmie, że część wynagrodzenia, o której mowa w art. 16 ust. 1, w tym:
 - dodatki za nieregularne godziny pracy i godziny nadliczbowe;
 - godziny rekompensowane, o których mowa w art. 19;
 - pozaustawowe dni urlopu;zostaną wymienione na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia w związku z kosztami eksterytorialnymi („celami”). Zamiana na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia jest dozwolona, jeśli zastosowane zostaną

następujące ograniczenia i warunki:

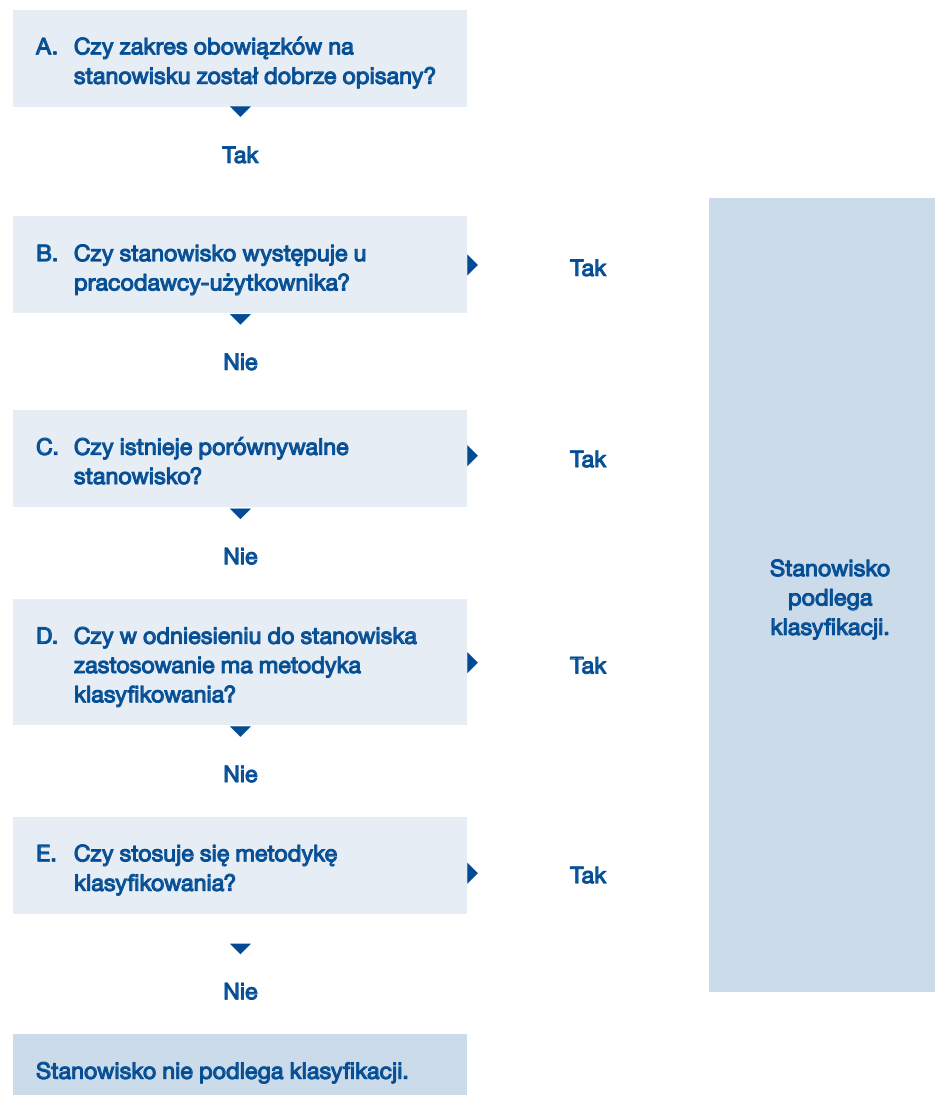
- a. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia w związku z kosztami eksterytorialnymi jest dozwolona wyłącznie z tytułu podwójnych kosztów zakwaterowania, kosztów przejazdów z i do miejsca zamieszkania w kraju pochodzenia pracownika tymczasowego oraz dodatkowych kosztów utrzymania.
- b. W przypadku zamiany wynagrodzenia należy uwzględnić obowiązujące przepisy prawne.
- c. Zamiana wynagrodzenia jest dozwolona wyłącznie, jeśli i o ile jest ona dopuszczalna z podatkowego punktu widzenia.
- d. Wysokość nieopodatkowanych rekompensat lub wartość nieopodatkowanych świadczeń, które agencja pracy tymczasowej chce zrekompensować lub przyznać w formie zwolnionej od podatku, należy podać na odcinku wynagrodzenia.
- e. Zamiana wynagrodzenia na nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia powinna zostać uprzednio uzgodniona z pracownikiem tymczasowym i określona w umowie o pracę tymczasową (lub w jej aneksie).
W umowie o pracę tymczasową (lub w jej aneksie) należy podać nieopodatkowane rekompensaty lub świadczenia, za które pracownik zamienia wynagrodzenie, a także ustalony okres.
- f. Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowego wynagrodzenia minimalnego dotyczącego danego pracownika tymczasowego.
- g. Zamiana wynagrodzenia, w tym dodatków za nieregularne godziny pracy i godziny nadliczbowe, a także godziny rekompensowane, o których mowa w art. 19, i pozaustawowe dni urlopu, jest ograniczona do maksymalnie 30% wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.
- h. Nieopodatkowana rekompensata, przyznawana w ramach tych przepisów, ogranicza się do faktycznie poczynionych kosztów. Nieopodatkowane świadczenie, przyznawane w ramach tych przepisów, zostaje wycenione zgodnie z wartością godziwą.
- i. Po zamianie wynagrodzenia nie są od niego naliczane żadne (rezerwy na poczet) dni urlopu, dodatek urlopowy, krótki urlop i urlop okolicznościowy, dni ustawowo wolne od pracy i dni oczekiwania. Wszystko powyższe oznacza, że powyższe prawa naliczane są wyłącznie na podstawie obniżonej kwoty wynagrodzenia.
- j. Zamieniona część wynagrodzenia stanowi podstawę do naliczania prawa do emerytury, o ile ma ono zastosowanie.
- k. Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.
- l. Wysokość wynagrodzenia oraz wartość pozaustawowych dni urlopu, które pracownik tymczasowy zamienia na nieopodatkowaną rekompensatę lub świadczenie, może wynosić maksymalnie 81% wysokości kosztów eksterytorialnych, które agencja pracy tymczasowej chce zrekompensować lub przyznać w formie zwolnionej od podatku. Wysokość 81% nie ma zastosowania do zamiany dodatków za nienormowane godziny pracy, godziny nadliczbowe oraz godzin rekompensowanych w myśl art. 19.

ARTYKUŁ 21

USTALANIE WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO, KTÓREGO NIE MOŻNA PRZYDZIELIĆ

sklasyfikować

1. Pracownik tymczasowy, którego nie można sklasyfikować, to pracownik tymczasowy, którego zakresu obowiązków nie można przypisać odpowiednio w schemacie stanowisk u zleceniodawcy. Aby ustalić, czy zakresu obowiązków nie można sklasyfikować, należy postępować zgodnie z poniższym planem.
2. Jeżeli, w drodze odstępstwa od przepisów art. 9 ust. 2 uzgodniono z pracownikiem tymczasowym, że umowa o pracę tymczasową rozpoczyna się mimo braku faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika tymczasowego, pracownika tymczasowego nie można sklasyfikować w odniesieniu do czasu, w którym pracownik tymczasowy nie został jeszcze udostępniony.
3. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego, którego nie można sklasyfikować, jest ustalane na podstawie rozmów prowadzonych przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym i, w stosownych przypadkach, ze zleceniodawcą. Badane są między innymi wymagane umiejętności związane z pełnieniem stanowiska, obowiązkami, doświadczeniem i poziomem wykształcenia.
4. Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wykazuje, że prac nie można sklasyfikować.



ARTYKUŁ 22

KONTYNUACJA WYPŁATY WYNAGRODZENIA W PRZYPADKU BRAKU PRACY TYMCZASOWEJ

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 1-2: Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia oraz umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia bez obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia

1. Agencja pracy tymczasowej jest winna pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1-2 jedynie wynagrodzenie należne za okres/y, w którym/których pracownik tymczasowy faktycznie wykonywał pracę tymczasową. Skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wyłączenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wymaga, aby pracodawca poinformował o zastosowaniu tej możliwości na piśmie w chwili zawarcia umowy o pracę tymczasową.
2. Zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, nie ma zastosowania w przypadku niezdolności do pracy w sytuacji, w której zawarto umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie 1-2.
3. Jeśli pracownik tymczasowy w fazie 1-2:
 - a. został wezwany do wykonywania pracy tymczasowej; oraz
 - b. pojawia się w czasie i w miejscu uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej; ale
 - c. zleceniodawca nie umożliwi mu rozpoczęcia pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby z tytułu wykonywania pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 1 niniejszego artykułu.

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 1-2: Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia

4. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1-2 ostatnie rzeczywiste wynagrodzenie tak długo i za taką część wymiaru pracy, jak długo pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje pracę w oparciu o umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której na piśmie uzgodniono obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 3

5. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 3 ostatnie rzeczywiste wynagrodzenie tak długo i za taką część wymiaru pracy, jak długo pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.
6. W przypadku, w którym pracownik tymczasowy w drodze odstępstwa od art. 10 ust. 1 lit. a i b pracuje w fazie 3, nie wykorzystując w pełni fazy 1-2, agencja pracy tymczasowej ma prawo w okresie 26 tygodni lub krótszym skróconym o okres, w którym pracownik pracował już w tej samej agencji pracy tymczasowej w fazie 1-2,

odstąpić od obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ust. 1. Powyższe wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia nie obowiązuje w przypadku niezdolności do pracy.

7. Jeśli agencja pracy tymczasowej korzysta z możliwości, o której mowa w poprzednim ustępie niniejszego artykułu, a pracownik tymczasowy:
 - a. został wezwany do wykonywania pracy tymczasowej; oraz
 - b. pojawia się w czasie i w miejscu uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej; ale
 - c. zleceniodawca nie umożliwi mu rozpoczęcia pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej trzykrotności rzeczywistego wynagrodzenia godzinowego, które otrzymałby z tytułu wykonywania pracy tymczasowej. W takim przypadku nie ma zastosowania ustęp 6 niniejszego artykułu.

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 4

8. W przypadku braku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej winna jest wypłacać pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 4 ostatnie rzeczywiste wynagrodzenie tak długo i za taką część wymiaru pracy, jak długo pracownik tymczasowy nie zostanie ponownie oddelegowany.

Wygaśnięcie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia

9. Obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w tym artykule, wygasa, jeżeli pracownik tymczasowy:
 - wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
 - poinformował, że nie jest już dostępny do pracy;
 - nie jest już osiągalny dla agencji pracy tymczasowej; lub
 - odrzucił ofertę odpowiedniej pracy zastępczej.

ARTYKUŁ 22A

ROZPORZĄDZENIE W SPRAWIE WARUNKÓW ATMOSFERYCZNYCH UNIEMOŻLIWIAJĄCYCH PRACĘ

1. Jeżeli warunki atmosferyczne uniemożliwiają pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy, zachowuje on prawo do wynagrodzenia, jeśli ma umowę o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.
2. Jeżeli zleceniodawca, u którego zatrudniony jest pracownik tymczasowy, może powołać się na rządowe „Rozporządzenie w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę”¹⁾, agencja pracy tymczasowej może zastosować te przepisy wobec pracownika tymczasowego, z uwzględnieniem następujących warunków:
 - a. Powołanie się na przedmiotowe rozporządzenie jest możliwe wyłącznie w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony i nieokreślony, ze stałym wymiarem czasu pracy i obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. Po upływie obowiązujących

pracownika tymczasowego dni oczekiwania (w rozumieniu Rozporządzenia w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę) obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wygasa, jeżeli pracownik tymczasowy nie może wykonywać już swojej pracy ze względu na warunki atmosferyczne uniemożliwiające jej wykonanie, a agencja pracy tymczasowej zgodnie z prawem powołuje się na przedmiotowe rozporządzenie.

- b. W odniesieniu do pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej stosuje definicję warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę oraz wszystkie inne warunki z tym związane, o ile mają one zastosowanie, w taki sam sposób, w jaki obowiązuje u zleceniodawcy.
- c. Agencja pracy tymczasowej musi ponadto – w pozostałym zakresie – spełniać warunki określone w Rozporządzeniu w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.
- d. Jeśli w okresie występowania warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę pracodawca wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie na podstawie ustawowego obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, obowiązujących dni oczekiwania (w rozumieniu Rozporządzenia w sprawie warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę) bądź na podstawie godzin, za które pracodawca otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych z tytułu warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę, godziny te liczą się jako przepracowane.
- e. W każdym dniu, w którym wykonywanie pracy jest niemożliwe z uwagi na warunki atmosferyczne, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o (i) liczbie godzin pracy, (ii) miejscu pracy, (iii) części dnia, w których praca nie może być wykonywana, (iv) jak również o przyczynie uniemożliwiającej wykonywanie pracy oraz (v) potwierdza zgłoszenie UWV warunków atmosferycznych uniemożliwiających pracę.
- f. Jeśli pracodawca otrzymuje na pracownika tymczasowego zasiłek dla bezrobotnych z UWV, to pracodawca uzupełnia ten zasiłek do wysokości 100% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem. W tym artykule pod pojęciem wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie uzupełnione o dodatki (o których mowa w art. 16 ust. 1 lit. c), rekompensatę pieniężną ADV (zgodnie z art. 16 ust. 1 lit. b), rekompensatę za dzień oczekiwania i inne świadczenia, które pracownik tymczasowy uzyskałby na podstawie wynagrodzenia CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby nie wystąpiły warunki atmosferyczne uniemożliwiające pracę. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.

¹ Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej i Pracy z dnia 19 grudnia 2019 r., 2019-0000157117, ustalające okoliczności i odnośne warunki, w których nie obowiązuje kontynuacja wypłaty wynagrodzenia.

ARTYKUŁ 23

ODPOWIEDNIA PRACA PO USTANIU PRACY TYMCZASOWEJ

1. Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o

tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której wyraźnie ustalono kontynuację wypłaty wynagrodzenia, nastąpi przerwa w pracy tymczasowej z powodu zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, na czas obowiązywania umowy, poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej w trakcie obowiązywania tej umowy o pracę tymczasową.

2. Praca zastępcza jest uznawana za odpowiednią:
 - a. jeżeli nowe stanowisko nawiązuje do poprzednio wykonanej pracy, wykształcenia i umiejętności pracownika tymczasowego; lub
 - b. jeżeli dotyczy nowego stanowiska, na które pracownik tymczasowy może nadawać się w rozsądnym terminie, ewentualnie po przeszkoleniu, i które znajduje się maksymalnie o dwa poziomy niż niż stanowisko, na którym wykonywał pracę tymczasową do momentu jej ustania. W tym celu utracone stanowisko jest najpierw klasyfikowane w siatce stanowisk w załączniku IV.
3. Pracę zastępczą oferuje się stosownie do jednego z poniższych warunków:
 - a. praca obejmuje średni wymiar czasu w tygodniu/miesiącu/okresie równy uzgodnionemu wymiarowi czasu pracy; lub
 - b. praca obejmuje niższy średni wymiar czasu w tygodniu/miesiącu/okresie niż uzgodniony wymiar czasu pracy, pod warunkiem że godziny nieprzepracowane są kompensowane zgodnie z ostatnim rzeczywistym wynagrodzeniem; lub
 - c. praca obejmuje wyższy średni wymiar czasu w tygodniu/miesiącu/okresie niż uzgodniony wymiar czasu pracy, o ile pracownik tymczasowy może być z uzasadnionych przyczyn zobowiązany do wykonania pracy powyżej uzgodnionego czasu pracy.
4. Agencja pracy tymczasowej przeprowadza rozmowę z pracownikiem tymczasowym w odniesieniu do możliwości jego ponownego zatrudnienia.
5. Obowiązek poszukiwania i oferowania odpowiednich prac zastępczych oraz obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia nie mają zastosowania, jeżeli pracownik tymczasowy:
 - a. odrzuca ofertę odpowiedniej zastępczej pracy tymczasowej;
 - b. wyrejestruje się z agencji pracy tymczasowej;
 - c. nie jest już dostępny do wykonywania pracy w pełnym uzgodnionym okresie pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy natychmiast informuje o tym agencję pracy tymczasowej.
6. Jeżeli ponowne zatrudnienie w rozsądnym terminie* nie powiedzie się, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się do UWV z wnioskiem o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

qDo obliczenia rozsądnego okresu, o którym mowa w niniejszym ustępie, stosuje się zasadę, że fazę 1-2 uważa się za półtora roku pracy. Oprócz tego, przerwy w fazie 3 wynoszące nie więcej niż sześć miesięcy również zostają uwzględnione.

ARTYKUŁ 24

KONTYNUACJA WYPŁATY WYNAGRODZENIA W PRZYPADKU ODPOWIEDNIEJ PRACY

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 1-2

1. Pracownik tymczasowy w ramach nowego udostępnienia ma prawo za godziny, w których wykonuje odpowiednią pracę do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
2. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, pracownik tymczasowy ma w przypadku nowego udostępnienia prawo do ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca. Warunkiem jest przy tym fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia na czas określony.

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 3

3. Pracownik tymczasowy w ramach nowego udostępnienia ma prawo za godziny, w których wykonuje odpowiednią pracę do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.
4. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową w fazie 3, pracownik tymczasowy ma prawo do ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca, chyba że ma zastosowanie art. 22 ust. 6. Warunkiem jest przy tym fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny ujęte w umowie o pracę tymczasową.

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w fazie 4

5. Pracownik tymczasowy za godziny, w których wykonuje pracę ma prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu pracowników pracodawcy-użytkownika na nowym stanowisku, w każdym razie do co najmniej 90% ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia uzyskanego podczas ostatniego oddelegowania, a przynajmniej do ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Ponadto pracownik tymczasowy zawsze otrzymuje co najmniej 85% najwyższego rzeczywistego zarobionego wynagrodzenia w fazie 4 i co najmniej ustawowe wynagrodzenie minimalne.
6. Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu obejmującym mniejszą liczbę godzin niż liczba przewidziana umową o pracę tymczasową w fazie 4, pracownik tymczasowy ma prawo do ostatniego rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, w których nie jest wykonywana praca. Warunkiem jest przy tym fakt, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny

ujęte w umowie o pracę tymczasową.

ARTYKUŁ 25

WYNAGRODZENIE W PRZYPADKU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

1. W pierwszym dniu niezdolności do pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić ten fakt agencji pracy tymczasowej i zleceniodawcy jak najwcześniej, w każdym razie przed godziną 10:00. W momencie dokonania zgłoszenia należy także podać poprawny adres miejsca pobytu w czasie choroby oraz poprawne dane kontaktowe.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

2. Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia wygasa w momencie wystąpienia niezdolności do pracy, na podstawie art. 15 ust. 1b niniejszego CAO. W takim przypadku, jeśli pracownik tymczasowy jest uprawniony do zasiłku chorobowego, agencja pracy tymczasowej uzupełnia ten zasiłek:
 - w okresie pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy uzupełnia świadczenie do 90% dziennego wynagrodzenia określonego w oparciu o decyzję dotyczącą wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę wymiaru ubezpieczeń pracowniczych*;
 - w okresie od 53 do 104 tygodni niezdolności do pracy uzupełnia świadczenie do 80% dziennego wynagrodzenia określonego w oparciu o decyzję dotyczącą wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę wymiaru ubezpieczeń pracowniczych.
3. Pierwsze dwa dni niezdolności do pracy są w myśl ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawane za dni oczekiwania, za które pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do zasiłku.
4. Z powyższych dwóch dni oczekiwania jeden dzień podlega rekompensacie. Rekompensata odbywa się w formie dodatku do rzeczywistego wynagrodzenia. Wysokość tej dopłaty wynosi 0,71% dla agencji pracy tymczasowej I (sektor biurowy i administracyjny) oraz 1,16% dla agencji pracy tymczasowej II (sektor techniczny i przemysłowy).
5. Agencja pracy tymczasowej może zawrzeć ubezpieczenie na poczet tego uzupełnienia lub utworzyć rezerwę w inny sposób. Maksymalne odsetki, które mogą zostać potrącone na to ubezpieczenie lub rezerwę z rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego, wynoszą 0,58% dla agencji pracy tymczasowej I (sektor biurowy i administracyjny) oraz 1,33% dla agencji pracy tymczasowej II (sektor techniczny i przemysłowy).

* Dzielne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru świadczenia określa UWV lub agencja pracy tymczasowej, która ponosi samodzielną odpowiedzialność za przestrzeganie ustawy o ubezpieczeniu chorobowym (Ziektewet).

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

6. DW przypadku niezdolności do pracy, tak długo, jak obowiązuje umowa o pracę tymczasową, pracownik tymczasowy jest uprawniony do:

- w ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy: do 90% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem oraz co najmniej ustawowej płacy minimalnej, która ma do niego zastosowanie.
- od 53 do 104 tygodnia: do 80% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem.

7. Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest w myśl Ustawy o systemie opieki zdrowotnej uznawany za dzień oczekiwania, za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia.
8. a. W tym artykule pod pojęciem wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, o którym mowa w art. 7:629 KC, rozumie się rzeczywiste wynagrodzenie uzupełnione o dodatki (o których mowa w art. 16 ust. 1 lit. c), rekompensatę pieniężną ADV (zgodnie z art. 16 ust. 1 lit. b), rekompensatę za dzień oczekiwania i inne świadczenia, które pracownik tymczasowy uzyskiwał na podstawie wynagrodzenia CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby nie był niezdolny do pracy. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.
- b. Wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem w stosunku do uzgodnionego wymiaru czasu pracy.
- c. Kiedy:
- nie uzgodniono jednoznacznego wymiaru czasu pracy; lub
 - faktyczny wymiar czasu pracy w okresie trzynastu tygodni kalendarzowych poprzedzających tydzień zgłoszenia choroby strukturalnie odbiega od uzgodnionego wymiaru czasu pracy,
- wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem jest należne za średnią wszystkich godzin, za które wypłacano wynagrodzenie w ciągu ostatnich trzynastu tygodni kalendarzowych. Nie dotyczy to godzin nadliczbowych, chyba że mowa jest o strukturalnej pracy w godzinach nadliczbowych.

W szczególności:

jeżeli przed zgłoszeniem choroby umowa o pracę tymczasową nie obowiązywała jeszcze przez trzynaście tygodni kalendarzowych, wynagrodzenie ustalone zgodnie z przepracowanym okresem jest należne za rozsądnie prognozowany wymiar czasu pracy.

ROZDZIAŁ 5 PRAWA URLOPOWE

ARTYKUŁ 26

DNI URLOPU

Postanowienia ogólne

1. Za każdy pełny przepracowany miesiąc roboczy pracownik tymczasowy nabywa prawo do 16 $\frac{2}{3}$ godzin urlopu lub proporcjonalnie krótszego okresu w przypadku, gdy nie przepracował pełnego miesiąca.
2. Pracownik tymczasowy ma prawo do trzech kolejnych tygodni lub trzykrotnie tygodnia urlopu, o ile nabył prawa do urlopu.
3. W fazach 1-2 i 3 ustawowe dni urlopu przepadają po upływie roku od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie, w drodze odstąpienia od art. 7:640a KC. W fazie 4 ustawowe dni urlopu przepadają po upływie pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie, w drodze odstąpienia od art. 7:640a KC. Dni pozaustawowe wygasają we wszystkich fazach po pięciu latach od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym powstało uprawnienie.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana każdego roku umożliwić pracownikowi tymczasowemu pobranie urlopu.
5. Agencja pracy tymczasowej może opracowywać regulamin urlopowy z należyтым uwzględnieniem ust. 4.
6. Ust. 3 stosuje się do dni urlopu naliczonych po 1 stycznia 2020 r. W przypadku ustawowych dni urlopu naliczonych w fazie 4 do 1 stycznia 2020 r. obowiązuje dwunastomiesięczny okres wygaśnięcia po ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym dni te zostały naliczone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Agencja pracy tymczasowej rezerwuje w 2022 r.* 10,87% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania zgodnie z art. 25 ust. 4.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z naliczonych rezerw urlopowych wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.
9. Gdy po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zawiera się umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, rezerwy z tytułu dni urlopu zostają zamienione na proporcjonalne prawo do urlopu z kontynuacją wypłaty wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu pisemne oświadczenie o zamianie.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

10. Jeżeli pracownik tymczasowy posiadający umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia wykorzystuje urlop, jest uprawniony do dalszej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia, o ile prawo do urlopu zostało nabyte zgodnie z ust. 1.
11. W stosownych przypadkach, w uzupełnieniu ust. 8 i 10, rzeczywiste wynagrodzenie za dni urlopowe jest uzupełnione o rekompensatę, które pracownik tymczasowy

otrzymałby na podstawie wynagrodzenia CAO lub wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, gdyby wykonywał pracę w terminie urlopu. Do wymienionych powyżej rekompensat nie zalicza się zwrotów kosztów.

* Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.

ARTYKUŁ 27 DNI USTAWOWO WOLNE OD PRACY

1. Za dni ustawowo wolne od pracy, o ile nie przypadają one w sobotę lub niedzielę, uznaje się:
 - Nowy Rok;
 - Poniedziałek Wielkanocny;
 - Dzień Wniebowstąpienia Pańskiego;
 - Drugi dzień Zielonych Świątek;
 - Święta Bożego Narodzenia;
 - Dzień Króla lub dzień, który go zastępuje; oraz
 - Dzień wyzwolenia raz na pięć lat.
2. Jeżeli z umowy o pracę tymczasową lub udostępnienia nie wynika jasno, czy dzień ustawowo wolny od pracy przypada w dniu, który zwykle można uznać za dzień roboczy, pracownik tymczasowy otrzymuje dzień ustawowo wolny, jeżeli:
 - a. pracownik tymczasowy w okresie trzynastu kolejnych tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień ustawowo wolny od pracy pracował przynajmniej siedem razy w danym dniu tygodnia; lub
 - b. pracownik tymczasowy nie przepracował jeszcze trzynastu kolejnych tygodni, ale przez ponad połowę liczby tygodni, w których pracował, w danym dniu tygodnia wykonywał pracę.

W celu obliczenia wyżej wspomnianego okresu trzynastu tygodni (lit. a) lub mniej (lit. b) sumuje się kolejne umowy, o ile następują one po sobie w ciągu jednego miesiąca. Okresy przerw nie są liczone.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

3. Jeżeli pracownik tymczasowy ma prawo do dnia ustawowo wolnego od pracy, w odniesieniu do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia obowiązują następujące zasady. W odniesieniu do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu w dni wolne, w które nie pracuje z powodu dnia ustawowo wolnego od pracy, agencja pracy tymczasowej musi wybrać jedną z poniższych opcji dla całego przedsiębiorstwa na okres przynajmniej jednego roku kalendarzowego:
 - a. W 2022 r.* agencja pracy tymczasowej zarezerwuje 2,17% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania zgodnie z art. 25 ust. 4. W dniu ustawowo wolnym od pracy z naliczonych rezerw na dni ustawowo wolne od pracy wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca; lub

- b. pracownik tymczasowy ma prawo do kontynuacji wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia za dni ustawowo wolne od pracy.

O swoim wyborze agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować pracownika tymczasowego na piśmie.

W przypadku zmiany wyboru należy najpierw uregulować prawa nabyte przez pracownika tymczasowego w ramach wcześniejszego wyboru.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

4. Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ma prawo do kontynuacji wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia w dni ustawowo wolne od pracy, w które praca nie jest wykonywana.
5. Do celów ust. 3 i 4 niniejszego artykułu, gdy dla dnia ustawowo wolnego od pracy:
 - nie uzgodniono jednoznacznego wymiaru czasu pracy; lub
 - faktyczny wymiar czasu pracy w wymienionym w ust. 2 okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b) strukturalnie odbiega od uzgodnionego wymiaru czasu pracy

rzeczywiste wynagrodzenie jest należne za średnią wszystkich godzin, za które wypłacono wynagrodzenie za ten dzień w okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b). Nie dotyczy to godzin nadliczbowych, chyba że mowa jest o strukturalnej pracy w godzinach nadliczbowych.
6. Jeżeli pracownik tymczasowy jest uprawniony do wynagrodzenia z tytułu dni ustawowo wolnych od pracy na mocy niniejszego artykułu, prawo to nie wygasa, jeżeli wystąpią nieistotne fakty i okoliczności, które uzasadniają brak płatności za te dni, takie jak:
 - pracownik tymczasowy korzysta z urlopu bezpośrednio przed lub po dniu ustawowo wolnym od pracy; lub
 - u zleceniodawcy zamknięcie przedsiębiorstwa ma miejsce bezpośrednio przed lub po dniu ustawowo wolnym od pracy; lub
 - agencja pracy tymczasowej lub zleceniodawca nie wyznacza pracownika tymczasowego na ten dzień lub wykreśla go z grafiku; lub
 - dzień ustawowo wolny od pracy przypada w trakcie przerwy między dwiema kolejnymi umowami o pracę tymczasową i nie ma innego powodu przerwy niż dzień wolny od pracy.
7. Od dni ustawowo wolnych od pracy można odstąpić wyłącznie na korzyść pracownika tymczasowego.
8. W przypadku sporu dotyczącego nieprzyznania dnia ustawowo wolnego od pracy agencja pracy tymczasowej musi wykazać pracownikowi, że dzień ten nie został przyznany słusznie. Jeśli agencja pracy tymczasowej tego nie wykaże, dzień ustawowo wolny od pracy zostaje przyznany.

* Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.

ARTYKUŁ 28

KRÓTKI URLOP, URLOP Z TYTUŁU NARODZIN DZIECKA I URLOP OKOLICZNOŚCIOWY

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do krótkiego urlopu. Krótki urlop oznacza: nieobecność o rozsądnym czasie trwania, w którym pracownik tymczasowy nie może wykonywać swojej pracy:
 - a. w wyniku nieprzewidzianych okoliczności, które wymagają natychmiastowego przerwania pracy; lub
 - b. w wyniku spełnienia obowiązku nałożonego przez prawo lub organ administracji państwowej bez rekompensaty finansowej, którego nie mógł on spełnić w swoim wolnym czasie; lub
 - c. w wyniku szczególnie istotnych wydarzeń w życiu osobistym.
2. Po urodzeniu dziecka przez partnerkę lub osobę, której dziecko pracownik tymczasowy uznaje, pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu z tytułu narodzin dziecka w okresie czterech tygodni od dnia porodu. Urlop z tytułu narodzin dziecka równy jest tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.
3. Pracownik tymczasowy ma prawo do urlopu okolicznościowego w następujących przypadkach:

a. rejestracji w urzędzie spodziewanego ślubu zaręczyny pracownika tymczasowego	jeden dzień
b. zawarcie związku małżeńskiego lub partnerskiego przez pracownika tymczasowego	dwa dni
c. zawarcie związku małżeńskiego lub partnerskiego przez dziecko, wnuka, rodzeństwo lub rodziców	jeden dzień
d. śmierć partnera lub dziecka	od dnia śmierci do dnia pogrzebu
e. śmierć rodzeństwa, rodziców, dziadków, wnuka	jeden dzień + udział w pogrzebie, chyba że pracownik tymczasowy organizuje pogrzeb, wówczas od dnia śmierci do dnia pogrzebu
f. jubileusz 12,5, 25 i 40 lat małżeństwa	jeden dzień
g. jubileusz 25, 40 lat zatrudnienia	jeden dzień

h. jubileusz 25, 40, 50, 60 i 70 lat małżeństwa rodziców i dziadków	jeden dzień
i. przystąpienie do egzaminu (zawodowego) w celu uzyskania uznanego dyplomu	jeden dzień

Na potrzeby niniejszego artykułu stosuje się następujące definicje:

Dziecko	dziecko pracownika tymczasowego lub jego partnera, w tym dziecko przysposobione, przybrane, adoptowane lub uznane przez pracownika tymczasowego
Rodzeństwo	brat przysposobiony, adoptowany, przyrodni; siostra przysposobiona, adoptowana, przyrodnia, szwagier i szwagierka
Rodzice	rodzice pracownika tymczasowego, w tym adopcyjni, przysposobieni, przybrani i teściowie
Dziadkowie	dziadkowie pracownika tymczasowego lub jego partnera, w tym dziadkowie przysposobionego lub adoptowanego dziecka.
Partner	małżonek, zarejestrowany partner lub osoba, z którą pracownik tymczasowy żyje w konkubinacie

4. Pracownik tymczasowy jak najszybciej informuje agencję pracy tymczasowej o chęci skorzystania z krótkiego urlopu, urlopu z tytułu narodzin lub urlopu okolicznościowego.

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

5. Na poczet krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego agencja pracy tymczasowej rezerwuje 0,6% rzeczywistego wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Powyższe zostaje zwiększone o rekompensatę za dzień oczekiwania zgodnie z art. 25 ust. 4.
6. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, a umowa o pracę tymczasową nadal obowiązuje, z naliczonych rezerw wypłacane jest rzeczywiste wynagrodzenie, o ile wysokość rezerw jest wystarczająca.
7. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z tytułu narodzin, a umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, wynagrodzenie, o którym mowa w art. 1:2 ustawy o pracy i opiece, zostaje wypłacone z naliczonej rezerwy. Jeśli rezerwa nie jest wystarczająca, zostaje uzupełniona przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

8. Jeżeli pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia korzysta z krótkiego urlopu lub urlopu okolicznościowego, jest uprawniony do dalszej wypłaty rzeczywistego wynagrodzenia za liczbę godzin, które przepracowałby w tym terminie.
9. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu z tytułu narodzin, ma prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1:2 ustawy o pracy i opiece (Wet arbeid en zorg).

ARTYKUŁ 29

WYPŁATA PRAW I REZERW URLOPOWYCH, GODZIN REKOMPENSOWANYCH I DODATKU URLOPOWEGO

Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

1. Rezerwy na poczet urlopu, dni ustawowo wolnych od pracy, krótki urlop lub urlop okolicznościowy nie są wypłacane co tydzień/miesiąc/okres, ale rezerwowane do momentu, w którym pracownik tymczasowy korzysta z tego urlopu.
2.
 - a. Jeżeli umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostanie zakończona i nie zostanie następnie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową, niewypłacone rezerwy na poczet urlopu, dni ustawowo wolnych od pracy, krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego oraz dodatku urlopowego zostaną wypłacone w następnym okresie rozliczeniowym. Dotyczy to również naliczonych godzin rekompensowanych.
 - b. Jeśli przez sześć tygodni nie zostanie nabyte prawo do rzeczywistego wynagrodzenia, podczas gdy umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, w następnym okresie rozliczeniowym wypłacane są niewypłacone rezerwy na pozaustawowe dni urlopu, dni ustawowo wolne od pracy, krótki urlop i urlop okolicznościowy, dodatek urlopowy i naliczone godziny rekompensowane.
 - c. Jeżeli po umowie o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia następuje umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, wypłacane są rezerwy na dni ustawowo wolne od pracy, krótki urlop i urlop okolicznościowy oraz urlop z tytułu narodzin dziecka.
3. W drodze odstępstwa od ust. 2 pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą uzgodnić na piśmie, że niewypłacone rezerwy lub godziny rekompensowane zostaną wypłacone w ciągu osiemnastu tygodni po zakończeniu umowy o pracę tymczasową lub po wygaśnięciu prawa do rzeczywistego wynagrodzenia. Zasadę taką można uzgodnić i zastosować tylko wówczas, gdy z pracy nadal mogą wynikać grzywny sądowe lub administracyjne.
4. Zarezerwowany dodatek urlopowy wypłacany jest pracownikowi tymczasowemu w maju lub najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej siedem kolejnych dni kalendarzowych, agencja pracy tymczasowej na żądanie wcześniej wypłaca naliczony dodatek urlopowy.
6. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące warunki zatrudnienia będą okresowo wypłacane w formie pieniężnej w miejsce gromadzenia ich na poczet rezerw:
 - > pozaustawowe dni urlopu;
 - > krótki urlop i urlop okolicznościowy;
 - > dni ustawowo wolne od pracy, pod warunkiem, że agencja pracy tymczasowej gromadzi na ten cel rezerwy i nie wybrała opcji określonej w art. 27 ust. 3 lit. b; lub
 - > dodatek urlopowy.

Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia

7. Dodatek urlopowy wypłacany jest pracownikowi tymczasowemu w maju, jednak najpóźniej w pierwszym tygodniu czerwca.
8. Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej siedem kolejnych dni kalendarzowych, agencja pracy tymczasowej na żądanie wcześniej wypłaca naliczony dodatek urlopowy.
9. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą na wniosek pracownika tymczasowego uzgodnić, że następujące warunki zatrudnienia będą okresowo wypłacane w formie pieniężnej:
 - > pozaustawowe dni urlopu;
 - lub
 - > dodatek urlopowy.

ROZDZIAŁ 6 TRWAŁA ZDOLNOŚĆ DO ZATRUDNIENIA

ARTYKUŁ 30

DZIAŁANIA I KOSZTY PROMOWANIA TRWAŁEJ ZDOLNOŚCI DO ZATRUDNIENIA

1. Trwała zdolność do zatrudnienia oznacza każde działanie, inne niż praca tymczasowa, mające na celu:
 - a. nabywanie, poszerzanie lub pogłębianie wiedzy lub umiejętności przez pracownika tymczasowego w celu dalszego rozwoju na obecnym stanowisku lub w celu objęcia nowego, innego stanowiska za pośrednictwem tej samej agencji pracy tymczasowej.
 - b. poprawę możliwości i (stałych) szans na zdobycie pracy i zmiany na rynku pracy, zapewnienie wiedzy i narzędzi do dalszego rozwoju i kariery, zapobieganie bezrobociu lub wsparcie przy zmianie miejsca pracy pracownika tymczasowego poza agencją pracy tymczasowej.
2. Działania przyczyniające się do wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, mogą w każdym przypadku być rozumiane jako:
 - szkolenia mające na celu przekwalifikowanie zawodowe lub dodatkowe kształcenie;
 - badania dostarczające wiedzy co do pozycji pracownika tymczasowego na rynku pracy lub szczególnych możliwości szkolenia i rozwoju pracownika tymczasowego;
 - szkolenia ukierunkowane na rozwój osobisty lub umiejętności społeczne;
 - wsparcie i szkolenie pracownika tymczasowego w określonym programie szkolenia, ubiegania się o pracę lub wsparcia zawodowego;
 - doradztwo zawodowe;
 - procesy zwolnienia monitorowanego.
3. Koszty poniesione w celu wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia pracowników tymczasowych to:
 - a. koszty wynagrodzeń pracownika tymczasowego, który w godzinach pracy wykonuje czynności, które są związane ze wspieraniem jego trwałej zdolności do zatrudnienia;
 - b. inne koszty (inne niż w lit. a) ponoszone przez agencję pracy tymczasowej za wykonanie lub zlecenie czynności, które mają na celu zwiększenie trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego. W każdym przypadku pojęcie to obejmuje:
 - Koszty bezpośrednio związane z działaniami związanymi z trwałą zdolnością do zatrudnienia, w tym koszty (wynagrodzenia) zaangażowanego personelu oraz koszty związane z organizacją tych działań. Koszty te nie mogą być z rozsądnego punktu widzenia wyższe niż te, które zwyczajowo mają zastosowanie, gdy działania są delegowane zewnętrznie;
 - Koszty informacji, edukacji i pomocy społecznej w związku z pracą i pobytom w Holandii pracowników tymczasowych nieposiadających stałego miejsca zamieszkania w Holandii.

Jeżeli agencja pracy tymczasowej rozlicza koszty związane ze wspieraniem trwałej zdolności do zatrudnienia pracowników tymczasowych w ramach obowiązku wydatkowania, o którym mowa w art. 31, kosztami nie można obciążyć również pracownika tymczasowego.

4. Na wniosek pracownika tymczasowego pracującego w fazie 1-2 lub agencji pracy tymczasowej odbywa się rozmowa między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym na temat możliwości wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej co najmniej raz w roku przeprowadza rozmowę na temat trwałej zdolności do zatrudnienia z pracownikiem tymczasowym pracującym w fazie 3 lub 4. Podczas rozmowy omawiany jest rozwój pracownika tymczasowego i można zawrzeć porozumienie dotyczące dalszego rozwoju trwałej zdolności do zatrudnienia. Porozumienia sporządzane są na piśmie

ARTYKUŁ 31

OBOWIĄZEK WYDATKOWANIA NA RZECZ WSPARCIA TRWAŁEJ ZDOLNOŚCI DO ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO

1. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wydatkowania co najmniej 1,02% (sumy) rzeczywistego wynagrodzenia pracowników tymczasowych zatrudnionych w fazie 1-2 na rzecz wspierania trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego. Wydatkowanie ma miejsce najpóźniej w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym zastosowanie ma obowiązek wydatkowania.
2. Część stawki 1,02%, która nie została przeznaczona na wspieranie trwałej zdolności do zatrudnienia pracownika tymczasowego, jest przekazywana przez agencję pracy tymczasowej fundacji DOORZAAM. Przekazanie niewykorzystanej części 1,02% następuje nie później niż dwa lata po roku, którego dotyczy obowiązek wydatkowania.
3. Obowiązek wydatkowania, w tym wszelkie ewentualne przekazane płatności, rozlicza się corocznie w specjalnej sekcji rocznego sprawozdania finansowego lub w raporcie biegłego rewidenta*. Na wniosek SNCU agencja pracy tymczasowej przekazuje roczne sprawozdanie finansowe lub raport biegłego rewidenta.
4. Obowiązek wydatkowania lub rozliczenie mogą również odbywać się na poziomie koncernu agencji pracy tymczasowej. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę, o której mowa w art. 2:24b KC.

* Raport biegłego rewidenta dotyczący obowiązku wydatkowania na rzecz trwałej zdolności do zatrudnienia obowiązuje od roku kalendarzowego 2020.

ROZDZIAŁ 7 EMERYTURA

ARTYKUŁ 32 EMERYTURA

1. Strony CAO uzgodniły program emerytalny, który przewiduje naliczanie środków emerytalnych pracownikom tymczasowym. Program jest określony w umowie emerytalnej i stanowi załącznik do niniejszego CAO.
2. Za wykonanie przepisów emerytalnych w imieniu stron CAO odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (StiPP).
3. Umowa emerytalna jest określona w statutach i regulaminach StiPP. Program emerytalny składa się z planu podstawowego (Basisregeling) i planu rozszerzonego (Plusregeling).
4. W zakresie praw i obowiązków pracowników tymczasowych oraz agencji pracy tymczasowej głos decydujący mają statuty i regulaminy StiPP.
5. Strony CAO uzgadniają wysokość składki. Kwotę składki ustala się w wysokości:
 - a. dla planu podstawowego 2,6% wynagrodzenia brutto;
 - b. dla planu rozszerzonego maksymalnie 12% podstawy wymiaru emerytury. Agencja pracy tymczasowej może potrącić z wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego maksymalnie jedną trzecią tej składki.
6. Od podstawowego i rozszerzonego planu emerytalnego opisanego w niniejszej umowie można zawsze odstąpić na korzyść pracownika tymczasowego.

Regulamin i dodatkowe informacje można znaleźć na stronie www.stippensioen.nl.

ROZDZIAŁ 8 GRUPY SPECJALNE

ARTYKUŁ 33 WYNAGRODZENIE CAO DLA GRUPY ALOKACYJNEJ

1. W celu zwiększenia zatrudnialności pracownika tymczasowego oraz zapewnienia lepszego pośrednictwa i wsparcia w znalezieniu pracy, pracownik tymczasowy, który należy do grupy alokacyjnej, może otrzymywać wynagrodzenie CAO, które odbiega od wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-uzyskownika, o którym mowa w art. 16.
2. Grupa alokacyjna obejmuje pracowników tymczasowych, którzy:
 - a. zostali uznani przez rząd jako osoby z trudnościami na rynku pracy. Zalicza się do nich: grupy docelowe wyznaczone w kontekście ustawy o porozumieniu na rzecz rynku pracy (Wet banenafpraak), ustawy o aktywizacji zawodowej (Participatiewet), ustawy o pracy i zapomogach socjalnych (WWB) oraz osoby uznane z mocy prawa lub przez rząd jako osoby niezdolne do pracy lub posiadające ograniczenia do wykonywania pracy.
 - b. nie uzyskali podstawowych kwalifikacji (brak dyplomu HAVO, VWO lub co najmniej MBO na poziomie 2) i będą odbywać kurs początkowy oferowany przez agencję pracy tymczasowej. O kursie początkowym jest mowa, jeśli pracownik tymczasowy po zakończeniu nauki uzyska kwalifikacje podstawowe.
3. Wykwalifikowani pracownicy tymczasowi (niezależnie od kraju pochodzenia), pracujący w swojej specjalizacji, nie mogą być przydzieleni do grupy alokacyjnej.
4. W ramach stosowania wynagrodzenia zgodnego z CAO pracownik tymczasowy zostaje przydzielony do siatki stanowisk określonej w Załączniku IV. Wynagrodzenie CAO można zastosować tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy jest sklasyfikowany w grupie stanowisk 6 lub niższej. Po przydzieleniu stanowiska pracownika tymczasowego do siatki stanowisk ustala się faktyczne wynagrodzenie godzinowe, przy czym kwoty w kolumnie I poniższej tabeli wynagrodzeń stanowią dolną granicę. Po 26 tygodniach pracy agencja pracy tymczasowej przyznaje pracownikowi tymczasowemu okresową podwyżkę wynagrodzenia zgodnie z wartością procentową wskazaną w kolumnie II poniższej tabeli.

Tabela wynagrodzeń na dzień 1.01.2021

Grupa stanowisk	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia według grupy stanowisk
1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%

3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
4	€ 11,76	2,25%
5	€ 12,30	2,25%
6	€ 12,90	2,25%

Tabela wynagrodzeń na dzień 1.07.2022

Grupa stanowisk	(I) Wynagrodzenie początkowe	(II) Okresowa podwyżka wynagrodzenia według grupy stanowisk
1	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
2	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
3	ustawowe wynagrodzenie minimalne (dla młodych pracowników)	2,25%
4	€ 11,97	2,25%
5	€ 12,52	2,25%
6	€ 13,13	2,25%

* W odniesieniu do minimalnych faktycznych stawek godzinowych w tej tabeli uwzględniono obowiązujący dla tego CAO normalny wymiar czasu pracy wynoszący 40 godzin tygodniowo. Jeżeli standardowy wymiar czasu pracy u zleceniodawcy wynosi mniej niż 40 godzin tygodniowo, wynagrodzenie godzinowe na podstawie ustawowej płacy minimalnej (dla młodych pracowników) należy obliczyć ponownie zgodnie z ustawą o minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego (*Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*).

- W przypadku pracowników tymczasowych w wieku od 15 do 20 lat wartości procentowe ustawowego minimalnego wynagrodzenia dla młodych pracowników można zastosować do rzeczywistych godzinowych wynagrodzeń CAO zgodnie z art. 2 dekretu o minimalnym wynagrodzeniu dla młodych pracowników (*Besluit minimumjeugdloon*). W celu ustalenia wartości procentowej zależnej od wieku dla pełnego roku kalendarzowego stosuje się wiek osiągnięty w danym roku kalendarzowym.
- W przypadku zastosowania wynagrodzenia CAO agencja pracy tymczasowej organizuje spotkanie z pracownikiem tymczasowym nie później niż po 26

przepracowanych tygodniach. Podczas spotkania zostają zawarte porozumienia dotyczące możliwości szkolenia i rozwoju oraz potrzeby wsparcia dla pracownika tymczasowego.

- Wynagrodzenie CAO dotyczy faktycznego wynagrodzenia godzinowego, początkowej podwyżki wynagrodzenia i okresowych podwyżek wynagrodzenia. Do innych elementów wynagrodzenia stosuje się wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 16 ust. 1 Wynagrodzenie CAO stanowi podstawę do obliczania innych elementów wynagrodzenia.
- Okres zastosowania wynagrodzenia CAO ograniczony jest do maksymalnie 52 przepracowanych tygodni. Po upływie terminu 52 przepracowanych tygodni pracownik tymczasowy otrzymuje pełne wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 16 ust. 1.
- Wyjątek od ograniczenia do 52 przepracowanych tygodni (jak określono w ust. 8) dotyczy pracownika tymczasowego bez podstawowych kwalifikacji, o których mowa w ust. 2 lit. b. tego artykułu. W przypadku tego pracownika tymczasowego okres 52 przepracowanych tygodni może zostać wydłużony do momentu ukończenia szkolenia, jednak nie dłużej niż do 104 przepracowanych tygodni. W przypadku przedłużenia okresu 52 tygodni pracownik tymczasowy ma prawo do drugiej podwyżki okresowej od 53 tygodnia. Po upływie przedłużonego terminu (maksymalnie) 104 przepracowanych tygodni, pracownik tymczasowy otrzymuje pełne wynagrodzenie zgodnie z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, o którym mowa w art. 16.
- Naliczanie 52 lub 104 przepracowanych tygodni, o których mowa w ust. 8 i 9 niniejszego artykułu, kontynuowane jest po przerwie wynoszącej dwa lata lub krócej. Czas trwania przerwy nie wlicza się do okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni. Po całkowitym wykorzystaniu okresu 52 lub 104 przepracowanych tygodni, naliczania nie można rozpocząć od nowa.
- Stawki godzinowe są korygowane dwa razy w roku przez strony CAO w dniu 1 stycznia i 1 lipca o procent dotyczący wzrostu ustawowej płacy minimalnej. Zmiana wynagrodzenia godzinowego stosowana jest w następujący sposób:
 - tabela wynagrodzeń zostaje powiększona o uzgodniony procent; oraz
 - faktyczne wynagrodzenie godzinowe pracownika tymczasowego zostaje podwyższone w uzgodnionym terminie o procent odpowiadający podwyższeniu ustawowej płacy minimalnej. Jeżeli wzrost płacy godzinowej zbiega się w czasie z okresową podwyżką wynagrodzenia, rzeczywiste wynagrodzenie godzinowe jest najpierw podwyższone, a następnie stosowana jest podwyżka.

ARTYKUŁ 34 PRACOWNICY WAKACYJNI

- Pracownikami wakacyjnymi w rozumieniu niniejszego CAO są uczniowie, studenci i inne osoby uczące się, które wykonują pracę tymczasową tylko w okresie wakacji instytucji oświatowych.
- Postanowienia niniejszego CAO dotyczą w równym stopniu pracowników wakacyjnych,

z zastrzeżeniem, że w drodze odstępstwa od art. 26 mają oni prawo do 13,33 godzin urlopu za każdy w pełni przepracowany miesiąc z prawem do rzeczywistego wynagrodzenia (agencja pracy tymczasowej rezerwuje w 2022 r.* 8,33% rzeczywistego wynagrodzenia) lub jego proporcjonalnej części, ewentualnie uzupełnionej zgodnie z art. 26 ust. 11.

Pracownik wakacyjny nie może ubiegać się o prawo do rekompensaty z tytułu krótkiego urlopu, urlopu okolicznościowego i dni ustawowo wolnych od pracy zgodnie z art. 27 lub 28 bądź wypłaty rekompensaty za dzień oczekiwania zgodnie z art. 25 ust. 4.

* Informacje na temat pozostałych lat zawarto w Załączniku I.

ARTYKUŁ 35 PRACOWNICY TYMCZASOWI UPRAWNIENI DO EMERYTURY AOW

1. Niniejszy artykuł dotyczy pracowników tymczasowych, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Są oni zwani dalej pracownikami tymczasowymi uprawnionymi do emerytury.

Status prawny

2. Jeżeli umowa o pracę tymczasową zostanie rozwiązana z mocy prawa w wyniku osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, a pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury wróci do pracy w agencji pracy tymczasowej w ciągu sześciu miesięcy po jej rozwiązaniu, jego sytuacja prawna zostaje określona w następujący sposób.
 - a. Jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 1-2, naliczanie jest kontynuowane w fazie 1-2.
 - b. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 3, rozpoczyna pracę na początku fazy 3, a naliczanie fazy 3 rozpoczyna się ponownie.
 - c. Jeśli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury znajdował się w fazie 4, rozpoczyna pracę na początku fazy 3, a naliczanie fazy 3 rozpoczyna się ponownie.

Kolejni pracodawcy

3. Jeżeli w przypadku pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury mowa jest o kolejnym pracodawcy, a pracownik tymczasowy kontynuuje swoją pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, rozpoczyna fazę 1-2, w drodze odstępstwa od przepisów art. 7:668a ust. 2.

Niezdolność do pracy

4. W drodze odstępstwa od art. 25 ust. 6 pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia jest w przypadku niezdolności do pracy uprawniony do 90% wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, o ile umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana, jednak maksymalnie przez okres ustawowy*. Minimalne roszczenie stanowi wynagrodzenie minimalne, a maksymalne roszczenie to maksymalne wynagrodzenie dzienne.

* Okres ustawowy, o którym mowa w art. 7:629 ust. 2 lit. b. KC.

ARTYKUŁ 36 PRACOWNICY TYMCZASOWI BEZ STAŁEGO MIEJSCA ZAMIESZKANIA NA TERENIE HOLANDII ZAKWATEROWANIE, TRANSPORT I KOSZTY CHOROBOWE

Artykuły 36, 37, 38 i 39 mają zastosowanie wyłącznie do pracownika tymczasowego, który nie ma stałego miejsca zamieszkania w Holandii i który:

- jest rekrutowany poza Holandią przez agencję pracy tymczasowej lub na jej zlecenie; lub
- jest zakwaterowany w Holandii, aby pracować w Holandii.

Powyższe nie dotyczy pracownika tymczasowego, który jest pracownikiem transgranicznym, którego stałe miejsce zamieszkania znajduje się w Belgii lub Niemczech i który pracuje w Holandii.

Zakwaterowanie

1. Agencja pracy nie może zobowiązać pracownika tymczasowego do korzystania z zakwaterowania oraz nie może stosować tego jako warunek udostępnienia do pracy.
2. Oferowane lokale mieszkalne muszą spełniać standardy mieszkaniowe opisane w załączniku V do niniejszego CAO, jeżeli:
 - a. agencja dokonuje potrącenia lub rozliczenia z wynagrodzeniem pracownika tymczasowego w zakresie zakwaterowania pracownika lub
 - b. agencja podpisała umowę z pracownikiem tymczasowym w zakresie korzystania lub wynajmu mieszkania.
3. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o możliwości rejestracji w systemie ewidencji ludności (Basisregistratie Personen, BRP).
4. Agencja pracy tymczasowej może obciążyć pracownika tymczasowego kosztami zakwaterowania. Koszty te nie mogą przekraczać rzeczywistych kosztów zakwaterowania. W przypadku nieobecności pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej nie obciąży innego pracownika tymczasowego żadnymi kosztami za korzystanie z tego zakwaterowania w okresie, za który nieobecny pracownik tymczasowy już zapłacił.
5. W chwili zakończenia umowy o pracę agencja oferuje pracownikowi rozsądny termin na opuszczenie mieszkania. Ten termin wydłuża się:
 - a. jeśli podczas trwania umowy o pracę tymczasową istniała niepewność w zakresie zakończenia umowy o pracę tymczasową;
 - b. jeśli okres, w którym pracownik pracował dla agencji jest dłuższy.Oprócz tego termin zależy od możliwości powrotu do kraju pochodzenia.

Od 1 stycznia 2022 r. ust. 5 zostanie zastąpiony następującym:

5. W chwili zakończenia umowy o pracę tymczasową obowiązuje okres przejściowy wynoszący 4 tygodnie, w którym pracownik tymczasowy musi opuścić miejsce zakwaterowania wynajmowane od agencji pracy tymczasowej. Wysokość czynszu najmu pozostaje maksymalnie na tym samym poziomie, co czynsz najmu w okresie zatrudnienia. Pracownik tymczasowy płaci czynsz najmu co tydzień.
6. O rozsądnym terminie w przypadku umowy z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia mowa jest w każdym razie, gdy agencja pracy tymczasowej powiadomi pracownika tymczasowego w terminie ustalonym w art. 15 ust. 2 CAO.

Od 1 stycznia 2022 r. ust. 6 zostanie zastąpiony następującym:

6. Przy pobieraniu czynszu najmu i zakończeniu zakwaterowania agencja pracy tymczasowej uwzględni szczególną sytuację osobistą pracownika tymczasowego, na którą nie ma on wpływu i która uniemożliwia mu opłacanie czynszu lub powoduje chorobę. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej, biorąc pod uwagę szczególną sytuację osobistą pracownika tymczasowego, zaproponuje mu odpowiedni termin na opuszczenie miejsca zakwaterowania. Należy również przy tym uwzględnić niepewność w zakresie zakończenia umowy o pracę tymczasową i możliwości powrotu do kraju pochodzenia.

Transport do kraju pochodzenia i z powrotem

7. Agencja pracy tymczasowej udziela informacji o transporcie do kraju pochodzenia i z powrotem. Agencja pracy tymczasowej może oferować własny transport. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku akceptować tego transportu.

Transport niezwiązany z pracą

8. Agencja pracy tymczasowej zapewnia alternatywny system transportu pracownikowi tymczasowemu, który nie posiada własnego środka transportu, jeżeli:
 - a. zakwaterowanie znajduje się poza terenem zabudowanym; oraz
 - b. do miejsca zakwaterowania nie można dostać się transportem publicznym.

Dojazdy między miejscem zamieszkania a miejscem pracy

9. Odnośnie do dojazdów pracownika tymczasowego między miejscem pracy a miejscem zamieszkania obowiązują następujące zasady:
 - a. Jeżeli pracownik tymczasowy samodzielnie organizuje sobie transport, może mu przysługiwać zwrot kosztów podróży w rozumieniu art. 16 ust. 1.
 - b. Jeżeli zastosowanie ma prawo do zwrotu kosztów podróży w rozumieniu art. 16 ust. 1, ale pracownik tymczasowy korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy nie otrzymuje zwrotu i za ten transport nie może być naliczany wkład własny.
 - c. Jeżeli nie ma zastosowania prawo do zwrotu kosztów podróży w rozumieniu art. 16 ust. 1, a pracownik tymczasowy korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, za ten transport może być naliczany rozsądny wkład własny.

Ubezpieczenie zdrowotne i inne ubezpieczenia

10. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o obowiązku posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Ponadto agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zaoferować pracownikowi tymczasowemu ubezpieczenie zdrowotne. Pracownik tymczasowy nie ma obowiązku akceptacji tej propozycji.
11. Jeśli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję ubezpieczenia, może upoważnić agencję pracy tymczasowej do opłacania w jego imieniu nominalnych składek z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Agencja pracy tymczasowej dokłada wszelkich starań, aby pracownik tymczasowy w ciągu dwóch tygodni:
 - po zawarciu tego ubezpieczenia otrzymał odpis polisy określającej składkę nominalną;
 - otrzymał dowód zakończenia ubezpieczenia zdrowotnego na koniec obowiązywania ubezpieczenia.

12. Jeżeli agencja pracy tymczasowej składa ofertę zawarcia innego ubezpieczenia (np. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej lub od repatriacji), udziela pracownikowi tymczasowemu odpowiednich informacji na temat przydatności i konieczności danej polisy ubezpieczeniowej. W przypadku tej oferty obowiązuje zasada:
 - a. pracownik tymczasowy nie jest zobowiązany do przyjęcia oferty ubezpieczenia.
 - b. okresowe płatności składki na rzecz ubezpieczyciela, które w imieniu pracownika tymczasowego dokonywane są przez agencję pracy tymczasowej, odbywają się wyłącznie na mocy pisemnego pełnomocnictwa pracownika tymczasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej postara się, aby pracownik tymczasowy otrzymał jak najszybciej odpis polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej.
 - c. agencja pracy tymczasowej musi poinformować pracownika na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu stosunku pracy.

Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

13. Przed przyjazdem pracownika tymczasowego do Holandii agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawrzeć z nim w umowie o pracę tymczasową wyraźne ustalenia dotyczące charakteru umowy o pracę, zastosowania klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia lub wyłączenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, warunków zatrudnienia i CAO. Agencja pracy tymczasowej dba o to, aby umowa o pracę tymczasową oraz integralne jej części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika tymczasowego.
14. Agencja pracy tymczasowej musi poinformować pracownika tymczasowego w zrozumiałym sposób o przepisach bezpieczeństwa i warunkach pracy obowiązujących u zleceniodawcy.
15. Agencja pracy tymczasowej dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikowi tymczasowemu odpowiednie wsparcie socjalne.
16. Agencja pracy tymczasowej umożliwi pracownikowi tymczasowemu na jego wniosek skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w alternatywnym dniu ustawowo wolnym od pracy (niebędącym ogólnie uznanym dniem świątecznym w rozumieniu art. 27 niniejszego CAO), pod warunkiem że powiadomi on o tym agencję pracy tymczasowej w odpowiednim terminie.
17. Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia trening językowy tam, gdzie jest to możliwe. Kurs językowy podlega zapisom dotyczącym szkoleń, o których mowa w art. 30 ust. 3 CAO.
18. Szkolenie tego pracownika tymczasowego (o którym mowa w art. 30) będzie w każdym przypadku obejmować działania związane z pracą i pobytem.
19. Jeśli agencja pracy tymczasowej świadczy pomoc w wypełnieniu formularzy, jak np. tzw. T-biljet czy wniosek o zasiłek opiekuńczy, zwroty pieniędzy przekazywane są bezpośrednio pracownikowi tymczasowemu. Zwrot może być przekazany wyłącznie na rachunek bankowy pracownika.
20. Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika do zapłaty gotówkowej na rzecz agencji.

ARTYKUŁ 37 ROZLICZENIE GRZYWIEN

1. Rozliczenie grzywien jest dozwolone tylko w odniesieniu do wymagalnych kar sądowych i administracyjnych nałożonych na pracownika tymczasowego zgodnie z art. 7: 632 ust. 1 lit. a. KC. Za wymagalne uznaje się grzywny nałożone na agencję pracy tymczasowej, które są wynikiem naruszenia przez pracownika tymczasowego przepisu prawnego lub administracyjnego.
2. Jeżeli nie wynika to z Załącznika II CAO, każde osobne rozliczenie z wynagrodzeniem specyfikowane jest pisemnie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych rozliczeń, w języku pracownika tymczasowego.

ARTYKUŁ 38 POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA

1. Pracownik tymczasowy ma prawo do udzielenia pisemnego upoważnienia agencji do dokonywania zapłat z wynagrodzenia w jego imieniu. Takie pełnomocnictwo może zostać w każdej chwili wycofane.
2. Potrącenia z wynagrodzenia z tytułu kosztów zakwaterowania i kosztów podróży z miejsca zamieszkania pracownika tymczasowego w kraju pochodzenia nigdy nie przekraczają faktycznych kosztów.
3. Koszty dotyczące działalności agencji pracy w zakresie opieki socjalnej i administracji związanej z pracą i pobytem w Holandii pracownika tymczasowego, nie mogą być potrącane z wynagrodzenia.
4. Każde potrącenie z wynagrodzenia jest uwzględnione na piśmie na odcinku wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu wykaz możliwych potrąceń, w języku pracownika tymczasowego.

Od 3 stycznia 2022 r. zostanie dodany nowy artykuł:

ARTYKUŁ 39 GWARANCJA DOCHODU

1. Pracownik tymczasowy, który po raz pierwszy przyjeżdża do pracy w Holandii na rzecz danej agencji pracy tymczasowej i jest rekrutowany poza Holandią przez tę agencję pracy tymczasowej lub stronę trzecią na zlecenie tej agencji, przez pierwsze dwa miesiące ma prawo do kwoty co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od czasu trwania umowy i liczby przepracowanych godzin („gwarancja dochodu”).
2. Okres gwarancji dochodu będzie skrócony proporcjonalnie, jeśli mowa jest o umownie uzgodnionym projekcie krótkoterminowym. Pracownik tymczasowy musi wówczas z wyprzedzeniem, jeszcze w kraju pochodzenia, uzyskać wyraźne informacje na temat czasu trwania i warunków projektu. W tym krótszym okresie pracownik tymczasowy ma pełne prawo do kwoty co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli później okaże się, że projekt

trwa jednak dwa miesiące lub dłużej, to nadal obowiązuje okres dwóch miesięcy, w którym zastosowanie ma prawo do co najmniej ustawowego minimalnego wynagrodzenia brutto (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

3. Gwarancja dochodu wygasa, jeśli w ciągu dwóch tygodni od rozpoczęcia pracy będzie miała miejsce sytuacja, w której pracownik tymczasowy nie radzi sobie z wykonywaniem pracy, działa w sposób zawiniony lub jeśli wystąpią inne przypadki, w których gwarancja dochodu nie znajduje odpowiedniego zastosowania, a agencja pracy tymczasowej nie może lub nie chce z tego powodu zaoferować pracownikowi tymczasowemu pracy.
4. W przypadku wystąpienia sytuacji, o której mowa w ust. 3, pracownik tymczasowy ma prawo do:
 - a. Gwarancji powrotu do domu, w ramach której agencja pracy tymczasowej pokrywa koszty transportu pracownika tymczasowego do kraju pochodzenia.
 - b. Możliwości pobytu w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez agencję pracy tymczasowej przez pięć kolejnych nocy na koszt agencji pracy tymczasowej.
 - c. Umorzenia ewentualnych niespłaconych zobowiązań naliczonych lub powstałych w ciągu pierwszych dwóch tygodni od przybycia pracownika tymczasowego do Holandii, o ile nie można ich było potrącić ani odliczyć na podstawie przepisów prawnych. Mowa tu o zobowiązaniach, które powstały na skutek pośrednictwa agencji pracy tymczasowej i które dotyczą:
 - transportu między krajem pochodzenia a Holandią;
 - dojazdów do i z miejsca pracy;
 - zakwaterowania; lub
 - ubezpieczenia zdrowotnego.
5. Jeżeli okoliczności, o których mowa w ust. 3, wystąpią w okresie od dwóch tygodni do dwóch miesięcy po rozpoczęciu pracy, prawo pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu w myśl ust. 1 pozostaje w mocy.
6. Jeżeli z uwagi na wyniki pracy pracownika tymczasowego po okresie obowiązywania gwarancji dochodu agencja pracy tymczasowej nie chce już oferować pracownikowi tymczasowemu (nowej) pracy, informuje go o tym fakcie na dwa tygodnie przed upływem dwumiesięcznego okresu.

ARTYKUŁ 40 MONITOROWANIE GWARANCJI DOCHODU

Strony CAO będą monitorować skutki gwarancji dochodu, o której mowa w art. 39, w świetle sprawozdania zespołu ds. ochrony pracowników migrujących Roemera i w razie potrzeby w nowym CAO, które zostanie zawarte 2 stycznia 2023 r., strony mogą poczynić dodatkowe ustalenia dotyczące ewentualnej zmiany zastosowania i formy przedmiotowej gwarancji dochodu. W uzgodnieniach dotyczących monitorowania i dodatkowych ustaleniach uwzględnione zostaną również skutki gwarancji dochodu, które nie zostały przewidziane przez strony CAO, takie jak roszczenie pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu w przypadku zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym.

ROZDZIAŁ 9 POZOSTAŁE POSTANOWIENIA

ARTYKUŁ 41

UDOGODNIENIA DLA ORGANIZACJI PRACOWNICZYCH

1. *Zwrot składek na związki zawodowe*
Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej potrąca składkę na związki zawodowe od składników wynagrodzenia brutto, o ile jest to przewidziane do celów podatkowych, a wynagrodzenie brutto pracownika tymczasowego jest wystarczające. Pracownik tymczasowy przekazuje agencji pracy tymczasowej wykaz składek, które mają zostać potrącone.
2. *Zakaz niekorzystnego traktowania z tytułu działalności związkowej*
Pracownik tymczasowy, który pracuje w sektorach i przedsiębiorstwach, w których mają miejsce działania organizacji pracowniczych (w tym spotkania członków związane z negocjacjami dot. CAO, strajki włoskie lub strajki), będzie mógł w nich uczestniczyć bez przeszkód, nie będąc narażonym na niekorzystne działania ze strony agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej obciąża zleceniodawcę odpowiedzialnością, jeżeli dochodzi do szkalowania pracownika tymczasowego z uwagi na jego działalność związkową.
3. *Urlop członków*
 - a. Członek organizacji pracowniczej jest pracownikiem tymczasowym zatrudnionym w agencji pracy tymczasowej, pełniącym funkcję kierowniczą lub przedstawicielską na rzecz swojej organizacji i zgłoszonym pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu agencji jako osoba pełniąca tę funkcję. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne rozumie się: „listownie lub pocztą elektroniczną”.
 - b. Członek organizacji pracowniczej, który jako taki jest zarejestrowany w agencji pracy tymczasowej, może uczestniczyć przez maksymalnie cztery dni w spotkaniach i szkoleniach organizacji pracowniczej z zachowaniem wynagrodzenia. Dotyczy to również uczestnictwa w spotkaniach organizacji i szkoleniach u zleceniodawcy.
4. *Dostęp do miejsca pracy*
Na żądanie agencja pracy tymczasowej informuje zleceniodawcę o chęci przedstawicieli organizacji pracowniczych do uzyskania dostępu do przedsiębiorstwa zleceniodawcy. Zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i zleceniodawca ponoszą odpowiedzialność względem tych przedstawicieli w kwestiach dotyczących sytuacji zawodowej pracownika tymczasowego.
5. Promowanie i informowanie o działalności organizacji pracowniczych
 - a. Organizacje pracodawców oferują organizacjom pracowniczym możliwość korzystania

z aplikacji CAO w sektorze pracy tymczasowej w celu informowania pracownika tymczasowego o organizacjach pracowniczych, nazwiskach ich przedstawicieli lub osób kontaktowych, a także o tym, gdzie uzyskać informacje na temat:

- opinii, działań i komunikatów organizacji pracowniczych w odniesieniu do sektora pracy tymczasowej;
- spotkań organizacji pracowniczych;

- b. W uzasadnionych przypadkach agencja pracy tymczasowej zapewni organizacjom pracowniczym możliwość:
 - korzystania z pokoju konferencyjnego w agencji pracy tymczasowej do celów spotkań organizacji pracowniczej dotyczących agencji pracy tymczasowej lub sektora pracy tymczasowej oraz utrzymywania kontaktów z członkami organizacji zatrudnionych w tej agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracownika tymczasowego o nominacji członków organu współdecydującego w agencji pracy tymczasowej;
 - informowania pracowników tymczasowych za pośrednictwem (cyfrowych) kanałów publikacji dla pracowników tymczasowych o działalności organizacji pracowniczych.
6. Pod pojęciem organizacji pracowniczych i organizacji pracodawców w artykule tym rozumie się organizacje pracownicze i organizacje pracodawców uczestniczących w niniejszym CAO.

ARTYKUŁ 42

ROZPATRYWANIE SKARG I SPORÓW

1. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą przedłożyć komisji rozjemczej spór dotyczący:
 - a. wykonania lub stosowania niniejszego CAO;
 - b. wyznaczenia odpowiedniej pracy zastępczej; lub
 - c. przydziału stanowiska w przypadku zastosowania wynagrodzenia CAO.
2. Pracownik tymczasowy zgłasza spór, o którym mowa w ust. 1 lit. a i c, pracownikowi agencji pracy tymczasowej i wykonuje następujące czynności:
 - a. W terminie trzech tygodni pracownik tymczasowy konsultuje się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, aby znaleźć odpowiednie rozwiązanie.
 - b. Jeśli nie zostanie osiągnięte porozumienie, w terminie czterech tygodni pracownik tymczasowy może złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która podejmuje decyzję w terminie trzech tygodni.
 - c. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją agencji pracy tymczasowej, może przekazać spór komisji rozjemczej w terminie czterech tygodni.
3. W przypadku sporu dotyczącego wyznaczenia odpowiedniej pracy o której mowa w ust. 1 lit. b, podejmowane są następujące kroki:
 - a. W terminie jednego tygodnia pracownik tymczasowy konsultuje się z pracownikiem agencji pracy tymczasowej, aby znaleźć odpowiednie rozwiązanie.
 - b. Jeśli nie zostanie osiągnięte porozumienie, w terminie jednego tygodnia pracownik

tymczasowy może złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która podejmuje decyzję w terminie dwóch tygodni.

- c. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją agencji pracy tymczasowej, może przekazać spór komisji rozjemczej w terminie dwóch tygodni.
4. Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór. Regulamin komisji rozjemczej dostępny jest na stronie nbbu.nl

ARTYKUŁ 43 KODEKS FUZZJI

W przypadku proponowanych fuzji i reorganizacji agencja pracy tymczasowej informuje odpowiednie organizacje pracownicze w odpowiednim czasie, zgodnie z obowiązującym kodeksem fuzji SER i daje im możliwość wyrażenia opinii.

ARTYKUŁ 44 PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW

1. Strony niniejszego CAO utworzyły Stowarzyszenie ds. Przestrzegania Przepisów CAO dla Pracowników Tymczasowych (SNCU).
2. Statut i regulaminy SNCU ujęto w CAO Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Branży Pracy Tymczasowej (CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche).
3. SNCU jest odpowiedzialna za sprawowanie nadzoru nad powszechnym i całkowitym przestrzeganiem postanowień niniejszego CAO, a strony niniejszego CAO upoważniają SNCU do podejmowania w tym celu wszelkich niezbędnych i celowych działań.
4. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wykazać, w sposób określony w sporządzonych w tym celu regulaminach SNCU, że postanowienia niniejszego CAO dla pracowników tymczasowych są w pełni przestrzegane.

ARTYKUŁ 45 ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW

1. Członkowie NBBU mogą, jeśli są objęci również zakresem innego CAO, zostać zwolnieni z zastosowania NBBU CAO dla pracowników tymczasowych przez Komisję ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO.
2. Wniosek o zwolnienie z obowiązku przestrzegania (przepisów) CAO należy odpowiednio uzasadnić na piśmie i przesłać na następujący adres Komisji ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO: Stadsring 171 3817 BA, Amersfoort lub info@nbbu.nl. W niniejszym artykule pod pojęciem pisemne rozumie się: „wysłane listownie lub pocztą elektroniczną”.
3. Komisja ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzję w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

Do 1 sierpnia 2022 r. treść art. 46 brzmi:

ARTYKUŁ 46 PRYWATNE UZUPEŁNIENIE SKŁADKI NA ZASIŁEK WW I WGA

Strony CAO jak najszybciej przystąpią do CAO PAWW w 2022 r., docelowo do 1 kwietnia 2022 r. W przedmiotowym CAO strony uzgodnią, w jaki sposób pracodawca zapłaci wówczas składkę pracowniczą.

Od 1 sierpnia 2022 r. art. 46 otrzymuje brzmienie:

ARTYKUŁ 46 PRYWATNE UZUPEŁNIENIE SKŁADKI NA ZASIŁEK WW I WGA

1. Z dniem 1 sierpnia 2022 r. strony CAO przystępują do Prywatnego uzupełnienia składki na zasiłek WW i WGA – Sektor Usług Nie(pół)publicznych nr 4. 02. W ten sposób pracownikowi tymczasowemu zapewnia się ubezpieczenie dodatkowe w zakresie WW i WGA.
2. Wysokość składki na to ubezpieczenie określana jest przez fundację PAWW (i w 2022 r. wynosi 0,2%). Agencja pracy tymczasowej potrąca składkę z wynagrodzenia brutto i odprowadza ją do fundacji PAWW.
3. Agencja pracy tymczasowej rekompensuje pracownikowi tymczasowemu tę składkę w formie dodatku do wynagrodzenia brutto w wysokości aktualnej wartości procentowej składki.
4. Więcej informacji można znaleźć na stronie fundacji: www.spaww.nl. Publikowana jest tam bieżąca wysokość składki oraz dalsze objaśnienia pojęcia wynagrodzenia brutto.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIKI I

REZERWY, REKOMPENSATA ZA DZIEŃ OCZEKIWANIA I SKŁADKI NA ZASIŁKI CHOROBY

1. Liczbę dni roboczych oblicza się, odejmując liczbę dni ustawowo wolnych od pracy i liczbę dni urlopu od całkowitej liczby dni roboczych (od poniedziałku do piątku) w roku.
2. Procent rezerw na poczet dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
3. Procent rezerw na poczet ustawowych dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę ustawowych dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
4. Procent na wypłatę pozaustawowych dni urlopu oblicza się, dzieląc liczbę pozaustawowych dni urlopu przez liczbę dni roboczych.
5. Aby określić liczbę dni roboczych dla pracowników wakacyjnych, od całkowitej liczby dni roboczych odejmuje się liczbę ustawowych dni urlopu.
6. Procent rezerw na poczet dni urlopu dla pracowników wakacyjnych oblicza się, dzieląc liczbę dni urlopu przez liczbę dni roboczych, o których mowa w ust. 5.
7. Procent rezerw na poczet dni ustawowo wolne od pracy oblicza się, dzieląc liczbę dni ustawowo wolnych od pracy przez liczbę dni roboczych.
8. W poniższej tabeli zawarto liczbę dni roboczych w roku kalendarzowym w okresie obowiązywania CAO:

Rok	Liczba dni roboczych
2022	260
2023	260

9. W poniższej tabeli ujęto wartości procentowe mające zastosowanie przez okres obowiązywania niniejszego CAO:

Artykuł	2022	2023
rezerwy na dni urlopu	10,87%	10,92%
rezerwy na ustawowe dni urlopu	8,70%	8,73%
wypłata pozaustawowych dni urlopu	2,17%	2,18%

krótki urlop, urlop z okazji narodzin dziecka i urlop okolicznościowy	0,60%	0,60%
dni ustawowo wolne od pracy	2,17%	2,62%
urlop pracownicy wakacyjni	8,33%	8,33%
Rekompensata za dzień oczekiwania Agencji pracy tymczasowej I	0,71%	0,71%
Rekompensata za dzień oczekiwania Agencji pracy tymczasowej II	1,16%	1,16%
Maksymalny procent do potrącenia celem uzupełnienia w ramach ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym w Agencjach pracy tymczasowej I	0,58%	0,58%
Maksymalny procent do potrącenia celem uzupełnienia w ramach ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym w Agencjach pracy tymczasowej II	1,33%	1,33%

ZAŁĄCZNIK II

ODCINEK WYNAGRODZENIA

Wypłata wynagrodzenia następuje na koniec każdego tygodnia/miesiąca/okresu. W chwili wypłaty agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu pisemny odcinek wynagrodzenia. Na wniosek pracownika tymczasowego odcinek wynagrodzenia zostaje udostępniony w wersji drukowanej.

Odcinek wynagrodzenia składa się z następujących elementów:

- a. kwota wynagrodzenia;
- b. poszczególne składniki wynagrodzenia;
- c. poszczególne potrącenia z wynagrodzenia;
- d. wynagrodzenie godzinowe brutto;
- e. liczba przepracowanych godzin;
- f. poszczególne dodatki obowiązujące w zakresie wynagrodzenia godzinowego, wyszczególnione na rodzaje dodatków (zarówno w procentach, jak i w euro) oraz godziny;

- g. rezerwy naliczone w danym okresie;
- h. całkowita kwota naliczonych rezerw;
- i. nazwa agencji pracy tymczasowej;
- j. imię i nazwisko pracownika;
- k. jeśli możliwe, nazwa i miejscowość siedziby zleceniodawcy;
- l. jeśli dotyczy, pozycja w skali wynagrodzeń CAO;
- m. jeśli dotyczy, pozycja w skali CAO / regulacji o wynagradzaniu zleceniodawcy;
- n. kwota wypłaconego wynagrodzenia;
- o. obowiązująca pracownika tymczasowego w danym okresie ustawowa minimalna stawka wynagrodzenia i dodatku urlopowego;
- p. wyjaśnienie użytych skrótów;
- q. ewentualne pozostałe potrącenia. Jeżeli od wynagrodzenia odliczane są inne kwoty, niż z tytułu podatków lub składek ubezpieczeniowych, będzie to miało miejsce jedynie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym, a informacje na ten temat podane zostaną na odcinku wynagrodzenia.

ZAŁĄCZNIK III UMOWA EMERYTALNA

Niżej podpisani, tj.:

1. a. Holenderski Związek Agencji Pracy Tymczasowej (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU), z siedzibą w Amsterdamie,
b. Holenderski Związek Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen – NBBU), z siedzibą w Amersfoort,
jako pierwsza strona,
2. a. FNV z siedzibą w Utrechcie,
b. CNV Vakmensen z siedzibą w Utrechcie,
c. Holenderski Związek Zawodowy Przedstawicieli Przemysłu i Sektora Usług (De Unie), z siedzibą w Culemborgu,

ustalają, co następuje:

umowa emerytalna dla pracowników tymczasowych składająca się z poniższych artykułów.

Plan podstawowy (Basisregeling)

Okres oczekiwania i uczestnictwo w planie podstawowym

1. Pracownik tymczasowy przystępuje do podstawowego planu emerytalnego po upływie okresu oczekiwania. W okresie oczekiwania pracownik tymczasowy nie uczestniczy jeszcze w planie emerytalnym i nie nabywa prawa do emerytury. Okres oczekiwania w przypadku planu podstawowego kończy się, gdy pracownik tymczasowy przepracuje ponad 8 tygodni na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej.
2. Przy obliczaniu tygodni okresu oczekiwania, o którym mowa w ust. 1, stosuje się następujące zasady:
 - a. Wliczane są tylko tygodnie, w których pracownik tymczasowy faktycznie

wykonywał pracę. Nie ma przy tym znaczenia powód, dla którego nie wykonywał on pracy.

- b. Aby można było zaliczyć tygodnie, pracownik tymczasowy musi pracować na rzecz jednej i tej samej agencji pracy tymczasowej, chyba że mowa jest o sytuacji opisanej w lit. d i e.
 - c. Przepracowane tygodnie nie muszą następować po sobie, aby się wliczały, jednak jeśli wystąpi między nimi przerwa dłuższa niż 26 tygodni, naliczanie rozpoczyna się od nowa.
 - d. Jeśli mowa jest o kolejnym pracodawcy, do przepracowanych tygodni wlicza się powiązaną przeszłość zawodową u poprzedniego pracodawcy, zgodnie z art. 12 CAO.
 - e. Jeśli mowa jest o grupie w rozumieniu art. 2:24b KC, do przepracowanych tygodni wlicza się powiązaną przeszłość zawodową u poprzednich pracodawców w ramach tej samej grupy.
 - f. Pracodawcą może być również pracodawca, który uzyskał zwolnienie StiPP.
3. Pracownik tymczasowy może przystąpić do planu podstawowego również wtedy, gdy:
- a. na podstawie zbiorowej lub indywidualnej umowy o pracę jest uprawniony do uczestnictwa w planie podstawowym wcześniej niż po upływie okresu oczekiwania planu podstawowego (8 tygodni), lub;
 - b. nie jest już zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, jednak po zakończeniu zatrudnienia nadal dobrowolnie uczestniczył w planie. Rzeczoną możliwością i odnośne zasady określone są w regulaminach emerytalnych StiPP.
- Uczestnictwo w planie podstawowym jest równoznaczne z uczestnictwem w programie emerytalnym pracodawcy, który uzyskał zwolnienie StiPP.
4. Pracownik tymczasowy nie może przystąpić do planu podstawowego wcześniej niż w pierwszym dniu miesiąca, w którym kończy 21 lat.
 5. Jeżeli pracownik tymczasowy uczestniczył wcześniej w planie podstawowym i zawiera nową umowę o pracę tymczasową oraz:
 - a. przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową trwa krócej niż 52 tygodnie, pracownik tymczasowy ponownie przystępuje do planu podstawowego.
 - b. przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, pracownik tymczasowy nie przystępuje do planu podstawowego i naliczanie okresu oczekiwania rozpoczyna się od nowa.
 6. Przepisy przejściowe w sprawie okresu oczekiwania
Do 2022 roku okres oczekiwania dla planu podstawowego wynosił 26 tygodni. W przypadku pracownika tymczasowego, którego w 1. tygodniu 2022 r. obowiązywał jeszcze okres oczekiwania wynoszący 26 tygodni, zastosowanie mają następujące zasady:
 - a. Pracownik tymczasowy, który w 1. tygodniu 2022 r. przepracował więcej niż 8 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, od 1. tygodnia 2022 r. przystępuje do planu podstawowego.
 - b. Jeśli pracownik tymczasowy w 1. tygodniu 2022 r. nie przepracował jeszcze 8 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, to tygodnie przepracowane przed 1. tygodniem 2022 r. wliczają się do okresu oczekiwania.

W przypadku pracodawców, którzy wypłacają wynagrodzenie za tydzień lub za okres 4 tygodni, zastosowanie ma 1. tydzień 2022 r. rozpoczynający się 3 stycznia 2022 r.

W przypadku pracodawców wypłacających wynagrodzenie za miesiąc uznaje się, że wyżej wymieniony 1. tydzień rozpoczyna się 1 stycznia 2022 r.

W celu wyliczenia tygodni w ramach tych przepisów przejściowych obowiązują te same zasady, co w przypadku okresu oczekiwania opisanego w ust. 2.

7. Za wykonanie podstawowego planu emerytalnego odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
8. Strony CAO zaangażowane w ABU CAO i NBBU CAO ustaliły, że uśredniona składka wynosi 2,6% wynagrodzenia uprawniającego do emerytury. Każda agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do opłacania powyższej składki zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.
9. Plan podstawowy to dostępne przepisy składkowe. Plan podstawowy uwzględni wiek emerytalny wynoszący 67 lat i zapewnia tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu dożywotniej emerytury lub emerytury dla małżonka na podstawie składki zależnej od wieku.
Wynagrodzenie uprawniające do emerytury za okres tygodnia, czterech tygodni lub miesiąca kalendarzowego w rozumieniu niniejszego artykułu składa się z sumy:
 - wynagrodzenia będącego podstawą do obliczenia ubezpieczeń pracowniczych. Zawsze wyklucza się przy tym kwotę doliczaną do wynagrodzenia za prywatne wykorzystywanie samochodu służbowego;
 - opłacanej przez pracownika części składki emerytalnej; *1
 - wynagrodzenia zamienianego na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.Przedmiotowe wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury do maksymalnej kwoty za godzinę pracy. Maksymalna kwota za godzinę pracy ustalana jest corocznie przez zarząd StiPP na podstawie maksymalnej kwoty ubezpieczenia na poczet ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen).
10. Rezerwy naliczone w okresie, w którym pracownik tymczasowy nie uczestniczył w planie podstawowym ani rozszerzonym, nie są wliczane do wynagrodzenia uprawniającego do emerytury.
11. Przepisy przejściowe w sprawie rezerw
Jeśli pracownik tymczasowy uczestniczył już w programie emerytalnym StiPP przed 1 stycznia 2022 r., a rezerwy były wówczas wliczane do wynagrodzenia uprawniającego do emerytury lub wynagrodzenia godzinowego brutto na mocy obowiązujących w danym roku regulaminów, rezerwy te zostaną odliczone od wynagrodzenia uprawniającego do emerytury od 2022 r., aby uniknąć podwójnego naliczania emerytury od tej samej części wynagrodzenia.
12. Całość planu podstawowego zawarto w Regulaminie planu podstawowego Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych**2.

*1 Udział pracownika w składce na poczet planu podstawowego wynosi 0 EUR.

*2 Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat planu podstawowego można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stippensioen.nl.

Plan rozszerzony

13. Pracownik tymczasowy przystępuje go planu rozszerzonego, jeżeli odpowiada jednej z poniższych definicji:
 - a. pracownik tymczasowy, który przeszedł okres oczekiwania, a następnie pracował przez ponad 52 tygodnie dla co najmniej jednej agencji pracy tymczasowej. Dla celów wyliczenia 52 przepracowanych tygodni nie jest konieczne, aby następowały one po sobie. Tygodnie pracy są sumowane, chyba że pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wystąpiła przerwa wynosząca 52 tygodnie lub więcej. Lub;
 - b. pracownik tymczasowy, który na podstawie zbiorowej lub indywidualnej umowy o pracę jest uprawniony do wcześniejszego uczestnictwa w planie rozszerzonym, lub;
 - c. pracownik tymczasowy, który przepracował więcej niż 60 tygodni dla jednej agencji pracy tymczasowej i nie uczestniczy jeszcze w planie podstawowym, lub;
 - d. (były) pracownik tymczasowy, który po zakończeniu zatrudnienia nadal dobrowolnie uczestniczył w planie lub który ma prawo do zwolnienia z obowiązku opłacania składek i kontynuacji uczestnictwa w planie w przypadku niezdolności do pracy. Rzeczone możliwości i odnośne zasady określone są w regulaminach emerytalnych StiPP.Pracownik tymczasowy nie może przystąpić do planu rozszerzonego wcześniej niż w pierwszym dniu miesiąca, w którym kończy 21 lat.
Przepracowane tygodnie są wliczane również, gdy mowa jest o zwolnionym pracodawcy lub o kolejnych pracodawcach.
14. Jeżeli pracownik tymczasowy uczestniczył wcześniej w planie rozszerzonym i zawiera nową umowę o pracę tymczasową oraz
 - a. przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową jest krótsza niż 26 tygodni, pracownik tymczasowy ponownie przystępuje do planu rozszerzonego lub;
 - b. jeśli nie minęły jeszcze 52 tygodnie od uczestnictwa pracownika tymczasowego w planie podstawowym, przystępuje on do planu rozszerzonego lub;
 - c. jeśli upłynęły co najmniej 52 tygodnie od uczestnictwa pracownika tymczasowego w planie podstawowym, a przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi co najmniej 26 tygodni, ale jest krótsza niż 52 tygodnie, przystępuje on do planu podstawowego lub;
 - d. jeśli przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową wynosi 52 tygodnie lub więcej, to naliczanie okresu oczekiwania na przystąpienie do planu podstawowego rozpoczyna się od nowa, zanim pracownik tymczasowy przystąpi do planu podstawowego.
15. Za wykonanie Regulacji rozszerzonej odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).
16. Strony CAO zaangażowane w ABU CAO i NBBU CAO ustaliły, że uśredniona składka wynosi 12,0% podstawy emerytalnej. Każda agencja pracy tymczasowej jest ponadto zobowiązana do opłacania powyższej składki zgodnie z wymogami ustalonymi w tym zakresie w Regulaminie wykonawczym.
17. Podstawę emerytalną stanowi wynagrodzenie uprawniające do emerytury, pomniejszone o franszyzę. Franszyzę na dany okres ustala się, mnożąc liczbę płatnych godzin pracy w danym okresie przez franszyzę godzinową. Franszyza godzinowa ustalana jest corocznie przez zarząd StiPP na podstawie franszyzy rocznej, która

jest równa kwocie przyjmowanej za punkt wyjścia w art. 10aa ust. 1 rozporządzenia wykonawczego w sprawie podatku dochodowego od osób fizycznych z 1965 r. przy stopie kumulacji w wysokości 1,788% i 36-godzinnym tygodniu pracy.

Wynagrodzenie uprawniające do emerytury za okres tygodnia, czterech tygodni lub miesiąca kalendarzowego w rozumieniu niniejszego artykułu składa się z sumy:

- wynagrodzenia będącego podstawą do obliczenia ubezpieczeń pracowniczych.
- Zawsze wyklucza się przy tym kwotę doliczaną do wynagrodzenia za prywatne wykorzystywanie samochodu służbowego;
- opłacanej przez pracownika części składki emerytalnej;
 - wynagrodzenia zamienianego na nieopodatkowane zwroty lub przydziały w związku z kosztami eksterytorialnymi.

Przedmiotowe wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury do maksymalnej kwoty za godzinę pracy. Maksymalna kwota za godzinę pracy ustalana jest corocznie przez zarząd StiPP na podstawie maksymalnej kwoty ubezpieczenia na poczet ubezpieczeń społecznych, jak opisano w rozdziale 3 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen).

18. Rezerwy naliczone w okresie, w którym pracownik tymczasowy nie uczestniczył w planie podstawowym ani rozszerzonym, nie są wliczane do wynagrodzenia uprawniającego do emerytury.
19. Przepisy przejściowe w sprawie rezerw
Jeśli pracownik tymczasowy uczestniczył już w programie emerytalnym StiPP przed 1 stycznia 2022 r., a rezerwy były wówczas wliczane do wynagrodzenia uprawniającego do emerytury lub wynagrodzenia godzinowego brutto na mocy obowiązujących w danym roku regulaminów, rezerwy te zostaną odliczone od wynagrodzenia uprawniającego do emerytury od 2022 r., aby uniknąć podwójnego naliczania emerytury od tej samej części wynagrodzenia.
20. Plan rozszerzony to dostępne przepisy składkowe, uwzględniające wiek emerytalny wynoszący 67 lat, które zapewniają tworzenie kapitału emerytalnego w celu zakupu dożywotniej emerytury lub emerytury dla małżonka. Składki udostępniane w celu tworzenia kapitału emerytalnego wyrażane są w wartości procentowej od podstawy emerytury zgodnie z poniższymi obliczeniami.

Grupa wiekowa	Składka emerytalna na 2022 r.
21-24	4,20%
25-29	5,20%
30-34	6,30%
35-39	7,70%
40-44	9,30%
45-49	11,40%

50-54	14,00%
55-59	17,20%
60-64	21,40%
65-66	25,70%

21. W razie niezdolności do pracy, zgodnie z postanowieniami holenderskiej Ustawy o pracy i dochodach, naliczanie prawa do emerytury może być kontynuowane w wysokości proporcjonalnej do obowiązującego stopnia niezdolności do pracy i zwolnione z obowiązku podatkowo-składkowego, zgodnie z poziomem składek w momencie rozpoczęcia niezdolności do pracy.
22. W przypadku śmierci pracownika tymczasowego w momencie obowiązywania stosunku pracy przepisy emerytalne przewidują ubezpieczenie z tytułu ryzyka w zakresie emerytury dla małżonka na pozostały czas trwania stosunku pracy.
23. Agencja pracy tymczasowej ma prawo potrącić część składki emerytalnej z wynagrodzenia pracownika tymczasowego, jeśli i o ile pracownik jest objęty programem emerytalnym. Wysokość powyższego potrącenia może wynosić maksymalnie jedną trzecią uśrednionej kwoty składki, o której mowa w ust. 18.
24. Całość planu rozszerzonego zawarto w Regulaminie planu rozszerzonego Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych^{*3}.

^{*3} Regulamin ten oraz dalsze informacje na temat planu podstawowego można znaleźć na stronie internetowej Stowarzyszenia ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych: www.stippensioen.nl.

Pozostałe postanowienia

25. Od podstawowego i rozszerzonego planu emerytalnego opisanego w niniejszej umowie można zawsze odstąpić na korzyść pracownika tymczasowego.

ZAŁĄCZNIK IV PODZIAŁ I POZIOM STANOWISK

Metodologia przydzielania stanowiska pracy tymczasowej do grupy stanowisk w ramach schematu wynagrodzeń CAO

jest oparta na zasadzie porównania analitycznego.

Odbywa się to na podstawie dwóch środków pomocniczych:

1. Schemat stanowisk CAO

Schemat stanowisk CAO, jak opisano w niniejszym załączniku, obejmuje zestawienie wszystkich stanowisk referencyjnych CAO podzielonych według grupy stanowisk i dziedzin pracy.

Rozróżnia się następujące dziedziny pracy:

- a. Finanse i administracja
- b. Sekretariat
- c. Kadry
- d. ICT
- e. Obsługa
- f. Hotele i gastronomia
- g. Handel
- h. Logistyka
- i. Produkcja i technika
- j. Opieka i pomoc socjalna

2. Podręcznik przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych

W podręczniku uwzględniono szereg stanowisk referencyjnych, dla każdego stanowiska podając jego profil.

Każdy profil stanowiska został oceniony i na tej podstawie dokonano przydziału do grupy stanowisk.

3. Udogodnienie w znalezieniu odpowiedniego profilu referencyjnego

Podręcznik przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych można pobrać ze strony NBBU oraz ze stron organizacji pracowniczych.

W podręczniku uwzględniono szereg stanowisk referencyjnych, ale w praktyce stosuje się o wiele więcej nazw stanowisk.

Aby ułatwić wyszukiwanie właściwego stanowiska referencyjnego, podręcznik zawiera funkcję pomocy. W pierwszej kolumnie tej pomocy dla każdej dziedziny pracy wymieniono dużą liczbę stanowisk referencyjnych w kolejności alfabetycznej, które często oferowane są w ramach pracy tymczasowej. W drugiej kolumnie zamieszczono przynależne do dziedzin pracy często stosowane alternatywne nazwy stanowisk. W trzeciej kolumnie znajdują się odpowiednie poziomy stanowisk CAO.

4. Procedura przydzielania stanowisk

1. Pracownik tymczasowy zostaje przydzielony na podstawie prac, jakie będzie wykonywał.
2. Prace wykonywane na stanowisku obejmują czynności, zakres odpowiedzialności i uprawnienia pracownika tymczasowego.
3. Stanowisko zostaje przydzielone do jednej z grup schematu stanowisk CAO, które stanowi część niniejszego CAO.
4. Przydział stanowiska odbywa się za pomocą analitycznego porównania stanowiska ze stanowiskami referencyjnymi w schemacie stanowisk CAO, na podstawie informacji na temat stanowiska, które udostępnił zleceniodawca. Dalsze objaśnienia w tym zakresie znajdują się w Podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych.
5. Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego na piśmie za pomocą decyzji o przydziale w wyznaczonym dniu, do jakiej grupy stanowisk pracownik tymczasowy został przydzielony i jakie stanowisko referencyjne obowiązuje. W Podręczniku przydziału stanowisk dla pracowników tymczasowych zamieszczono stosowny wzór.

6. W przypadku zmiany stanowiska pracownika tymczasowego stanowisko, zgodnie z powyższą procedurą, zostaje przydzielone na nowo.
7. Agencja pracy tymczasowo prowadzi okresowe rozmowy z pracownikiem tymczasowym, podczas których sprawdza się, czy zakres obowiązków na danym stanowisku odpowiada wykonywanym czynnościom.
8. Jeśli pracownik tymczasowy stwierdzi, że czynności, które zostały mu powierzone, nie zgadzają się z przydziałem stanowisk, może on o tym powiadomić agencję pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej w ciągu dwóch tygodni sprawdzi, czy prace powierzone pracownikowi tymczasowemu są zgodne z przydziałem. Jeśli tak nie jest, stanowisko zostanie ponownie przydzielone według powyższej procedury. Ewentualne wyrównanie wynagrodzenia ma działanie wsteczne i obowiązuje od przydzielenia stanowiska stanowiącego przedmiot sporu.
9. Pracownik tymczasowy może złożyć sprzeciw odnośnie do przydziału stanowiska. W artykule 40 niniejszego CAO opisano procedurę konsultacji, sprzeciwu i odwołania.

Dziedzina pracy ▶	Finanse i administracja	Sekretariat	Kadry & Organizacja	ICT	Obsługa	Hotele i gastronomia	Handel	Logistyka	Produkcja i technika	Opieka i dobrostan
Grupa stanowisk ▼										
1	Pracownik archiwum				Sprzątac A	Zmywacz Pomoc kuchenna A Pracownik przygotowujący catering	Wypełniacz półek sklepowych	Pakowacz Pomocnik-ładowacz (pracownik załadunku/wyładunku) Pracownik magazynu A Doręczyciel poczty	Pracownik działu gospodarczego Pracownik produkcji Pracownik przy zbiorach rolnych	
2	Pracownik poczty Pracownik administracyjny A	Pracownik obróbki tekstu			Sprzątac B Pracownik stołówki Steward	Pracownik w restauracji zakładowej Pomocnik obsługi Pomoc kuchenna B Pracownik cateringu	Pracownik kasy Pracownik call center A	Kierowca wózków widłowych Kompletator zamówień Pracownik magazynu Pracownik magazynu B Sortowacz (poczty) Pracownik działu zamówień poczty	Pomocnik mechanika Pracownik przy uprawach	Pomoc domowa
3	Pracownik administracyjny B Kontroler faktur	Telefonista Recepcjonista/ telefonista A			Portier Dozorca budynku Pracownik ochrony A	Pracownik obsługi Kucharz prostych dań Brygadzysta zmywalni Pracownik obsługi cateringu Barman A Pracownik księgowości w hotelu	Pracownik call center B Sprzedawca w sklepie (handel detaliczny) Pracownik administracyjny w usługach sprzedaży wewnętrznej	Pracownik magazynu C Kierowca samochodu dostawczego/ kurier	Operator maszyn Spawacz maszyn	Pomoc pielęgniarska
4	Pracownik administracyjny C	Recepcjonista/ telefonista B Sekretarka A			Steward (stewardessa) w ruchu naziemnym Ochroniarz w klubie Dozorca w hotelu, konsjerż Pracownik ochrony B	Host/hostessa Wszechstronny pracownik cateringu Barman B Pracownik hotelu w recepcji	Pracownik call center C Pracownik działu obsługi klienta Pracownik recepcji	Kierowca samochodu ciężarowego	Operator żurawia Mechanik-konserwator A Pracownik obróbki skrawaniem CNC	Pomoc pielęgniarska Opiekun/pomoc domowa
5	Pracownik działu obsługi dłużników i wierzycieli	Sekretarka B		Pracownik biura pomocy	Wyspecjalizowany pracownik ochrony	Recepcjonista w hotelu Samodzielny kucharz Wszechstronny pracownik obsługi	Pracownik wewnętrzny działu sprzedaży A Przełożony w call center	Pracownik spedycji / osoba planująca załadunki	Mechanik-konserwator B Ślusarz-tokarz Rysownik WTB Hydraulik Spawacz	Asystent lekarza Opiekun chorych
6	Pracownik administracji finansowej Pracownik działu administracji plac Pracownik administracyjny zakładu ubezpieczeń	Sekretarka C	Pracownik działu administracji kadrowej	Pracownik działu administracji systemu	Kierownik zespołu ochrony	Szef kuchni w małej restauracji Szef obsługi	Pracownik działu rozpatrywania skarg Pracownik wewnętrzny działu sprzedaży B Pracownik zewnętrzny działu sprzedaży	Kierownik zespołu w magazynie	Elektrotechnik Wszechstronny pracownik obróbki skrawaniem CNC	Wyspecjalizowana pomoc domowa Pielęgniarka MBO-V Opiekun grupy
7	Aktuariusz	Sekretarka D	Pracownik działu kadr	Administrator systemu A Administrator aplikacji Webmaster	Koordinator służb obsługi zaplecza	Kierownik restauracji typu fast-food Zastępca szefa kuchni	Przedstawiciel		Rysownik/konstruktor WTB Koordynator budowy maszyn Technik-konserwator	Pomoc w przychodni lekarskiej Pielęgniarka HBO-V Koordynator opieki
8	Analityk ekonomiczny przedsiębiorstw Asystent kontrolera	Asystent kierownika	Pracownik kadr	Administrator systemu B Programista aplikacji		Kierownik recepcji w hotelu	Opiekun klienta Zaopatrzeniowiec		Koordynator-konserwator Inżynier sprzedaży	Pielęgniarka oddziału intensywnej terapii Fizjoterapeuta Laborant
9	Kierownik administracji finansowej Aktuariusz-analityk	Kierownik sekretariatu	Doradca ds. kadrowych	Programista aplikacji		Kierownik hotelu/ restauracji	Kierownik sprzedaży		Kierownik produkcji Konstruktor WTB Inżynier produkcji	Szef fizjoterapii
10	Kontroler		Kierownik działu kadr				Kierownik produktu		Doradca ds. BHP	

ZAŁĄCZNIK V STANDARDY MIESZKANIOWE

1. W administracji agencji pracy tymczasowej znajduje się aktualny wykaz wszystkich miejsc zakwaterowania wraz z podaną ilością mieszkańców.
2. Dopuszczalne formy zakwaterowania:
 - a. zwyczajne mieszkanie;
 - b. hotel/pensjonat;
 - c. jednostki mieszkalne w kompleksie budynków;
 - d. domki letniskowe/jednostki mieszkalne;
 - e. zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego; oraz inne formy zakwaterowania wyznaczone przez Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych (Stichting Normering Flexwonen – SNF).
3. Wymienione w lit. a formy zakwaterowania (zwyczajne mieszkanie) i c (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą mieć minimalną powierzchnię użytkową* 12 m². Pozostałe jednostki mieszkalne wymienione w lit. b (hotel/pensjonat), d (domki letniskowe / jednostki mieszkalne) i e (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) winny obejmować co najmniej 10 m² wydzielonej przestrzeni mieszkalnej na osobę.
4. Organ kontrolny może ocenić bezpieczeństwo i warunki higieniczne w miejscu zakwaterowania.
5. W miejscu zakwaterowania muszą być dostępne:
 - a. jedna toaleta na osiem osób;
 - b. jeden prysznic na osiem osób;
 - c. w lodówce/zamrażarce 30 litrów przestrzeni na osobę;
 - d. płyty do gotowania, minimum cztery pola grzejne, a w przypadku więcej niż ośmiu osób – jedno pole grzejne na dwie osoby; przy więcej niż 30 osobach – minimum 16 pól grzejnych;
 - e. sześć litrów środka gaśniczego.
6. W miejscu zakwaterowania powieszona jest karta informacyjna. Karta informacyjna sporządzona jest w języku ojczystym mieszkańców. Karta informacyjna zawiera co najmniej:
 - a. numer alarmowy 112;
 - b. numer telefonu własnego ratownika, policji danego regionu i straży pożarnej;
 - c. skróconą wersję regulaminu domowego;
 - d. procedurę ewakuacyjną i alarmową;
 - e. dane kontaktowe zarządcy (wewnętrznego lub zewnętrznego) danego miejsca zamieszkania.
7. Na wypadek sytuacji alarmowych zawsze jest ktoś dostępny 24 godziny na dobę.
8. Jeżeli podczas kontroli w zakresie zakwaterowania zamknięte są drzwi do sypialni, organ kontrolny może postanowić przeprowadzenie ponownej kontroli miejsca zamieszkania.
9. Dostępne w miejscu zamieszkania gaśnice posiadają aktualny atest. Na gaśnicy znajdują się wyraźne instrukcje. Gaśnica znajduje się w promieniu pięciu metrów od miejsca gotowania. Ponadto dostępny koc gaśniczy przy miejscach

gotowania.

10. Działające czujniki dymu i CO są zamontowane w zalecanych miejscach.

* Zasady obliczania powierzchni użytkowej opisane są w normie NEN 2580.

PROTOKOŁY

Przyszłość

Strony wspólnie patrząc w przyszłość i sformułowały szereg zasad:

1. Delegowanie powinno być najbardziej atrakcyjną formą elastycznego zatrudnienia.
2. Atrakcyjność może się różnić w zależności od kategorii.
3. Wybór pracy tymczasowej opartej wyłącznie na cenie nie powinien być wiodący.
4. Zwiększenie bezpieczeństwa niepewnej pracy, a tym samym zwiększenie zadowolenia z pracy i dochodów pracownika tymczasowego.
5. Wykorzystanie potencjalnej wspólnej siły stron celem wywarcia wpływu na świat zewnętrzny.
6. Przejęcie odpowiedzialności za postępowanie według zasad „dobrego pracodawcy”.
7. Stworzenie jasnego wyjaśnienia i interpretacji na temat warunków uzgodnionych przez strony.
8. Tworzenie lub rozszerzanie pracy tymczasowej jako etapu przejściowego do innego rodzaju zatrudnienia poprzez umożliwianie zdobycia doświadczenia zawodowego, szkolenia itp.
9. Promowanie „emancypacji” lub równego traktowania pracowników tymczasowych/pracy tymczasowej.
10. Tworzenie „równych warunków działania” na rynku pracy tymczasowej.

Emerytura

Strony mają na celu zawarcie w 2019 r. porozumień w sprawie nowego programu emerytalnego dla pracowników tymczasowych. W tym kontekście prowadzone są obecnie badania we współpracy ze StiPP pod kątem skrócenia czasu oczekiwania.

Zakres stosowania

Strony CAO wspólnie zbadają celowość i możliwości w odniesieniu do modyfikacji zakresu stosowania i przepisów dotyczących zwolnienia.

Budownictwo i infrastruktura

Poszczególne strony tego CAO nie uzyskały porozumienia co do statusu tzw. porozumienia budowlanego („Porozumienie w sprawie pozycji pracowników tymczasowych w branży budowlanej”) zawartego dnia 29 listopada 2005 r., które stało się umową okresową. Poszczególne strony tego CAO zastrzegają sobie wszystkie prawa i środki obrony w odniesieniu do statusu porozumienia budowlanego.

Strony tego CAO uzgadniają, że niezwłocznie podejmą rozmowy ze stronami CAO dla budownictwa i infrastruktury oraz innymi zaangażowanymi stronami w celu znalezienia skutecznego rozwiązania.

Niezależnie od wyników wyżej wspomnianych rozmów strony CAO dla pracowników tymczasowych uzgadniają, że w odniesieniu do obowiązującego programu emerytalnego umowy dla pracowników tymczasowych w branży budowlanej zostaną utrzymane, jak ustalono m.in. w art. 51 ust. 3 ABU CAO dla pracowników tymczasowych 2017–2019 (i rozwinęto w dekrete w sprawie obowiązkowego uczestnictwa w branżowym funduszu emerytalnym dla sektora usług personalnych w formie obowiązującej dnia (data) (miejsce), będącego odzwierciedleniem przepisów dekretu w sprawie obowiązkowego uczestnictwa w branżowym funduszu emerytalnym dla budownictwa).

Informacje na temat układów zbiorowych pracy dla pracodawców-użytkowników

Strony CAO kładą nacisk na prawidłowe ustalanie wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. W związku z tym zorganizowano program pilotażowy w celu uzyskania autoryzowanych informacji od stron zaangażowanych w CAO dla pracodawców-użytkowników w odniesieniu do stosowania elementów wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika z tych CAO. Program pilotażowy zostanie poddany ocenie i strony zdecydują, czy inwentaryzacja i wprowadzenie systemu informatycznego dotyczącego wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika jest możliwe i pożądane, a jeśli tak, to w jaki sposób można zorganizować i sfinansować taki system.

Regulacja w sprawie stosunku ceny do jakości jednostek zakwaterowania dla migrantów zarobkowych

Strony CAO zgadzają się kontynuować inwentaryzację możliwości regulujących stosunek ceny do jakości lokali mieszkalnych dla migrantów zarobkowych. W tym celu, oprócz (już zbadanej możliwości) regulacji na podstawie systemu punktowej oceny, analizowane są inne opcje.

Dni ustawowo wolne od pracy

Strony CAO przeprowadzą reprezentatywne badanie w sprawie pracy w dni ustawowo wolne od pracy oraz wynagrodzenia za te dni. Obejmuje ono również sumę płatnych dni ustawowo wolnych od pracy, procent rezerw z CAO oraz sposób, w jaki regulacje dotyczące dni ustawowo wolnych od pracy u pracodawców-użytkowników odnoszą się do regulacji dotyczących pracowników tymczasowych.

ISTOTNE TEKSTY PRAWNE:

Art. 2:24 KC

1. Książki, dokumenty i inne nośniki danych rozwiązanej osoby prawnej muszą być przechowywane przez siedem lat po ustaniu jej istnienia. Depozytariusz to osoba wyznaczona na podstawie statutu lub przez walne zgromadzenie lub zarząd, jeśli osoba prawna była fundacją.
2. Jeżeli nie wyznaczono depozytariusza, a ostatni likwidator nie jest gotowy do przechowania depozytu, na wniosek zainteresowanej strony sąd rejonowy, właściwy dla siedziby osoby prawnej, wyznacza depozytariusza, w miarę możliwości spośród osób związanych z osobą prawną. Środki prawne nie są otwarte.

3. W terminie ośmiu dni od daty rozpoczęcia obowiązku zatrzymania depozytariusz przekazuje swoją nazwę i adres do rejestrów, w których zarejestrowano rozwiązana osobę prawną.
4. Sąd rejonowy, o którym mowa w ust. 2, może na wniosek upoważnić do przeglądania ksiąg, dokumentów i innych nośników danych każdą zainteresowaną stroną, jeżeli osoba prawna była fundacją, a także każdemu, kto wykaże uzasadniony interes w odniesieniu do wglądu w ramach funkcji byłego członka lub udziałowca osoby prawnej, posiadacza certyfikatów udziałów bądź następcy prawnego osoby.

Art. 7:628 KC

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepracowanym okresem, jeżeli nie wykonał uzgodnionej pracy wskutek okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca.
2. Jeżeli na mocy jakiegokolwiek prawnie narzuconej polisy ubezpieczeniowej, innej polisy ubezpieczeniowej bądź dowolnego funduszu, w którym uczestnictwo jest uzgodnione lub wynika z umowy o pracę, przysługuje świadczenie pieniężne, wynagrodzenie zmniejsza się o kwotę tego świadczenia.
3. Jeżeli wynagrodzenie pieniężne zostało ustalone w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, zastosowanie mają postanowienia tego artykułu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie to średnia płaca, jaką pracownik mógł uzyskać w czasie, w którym praca nie była możliwa.
4. Wynagrodzenie to jest zmniejszane o kwotę wydatków, jaką pracownik zaoszczędził, nie wykonując pracy.
5. Od ust. 1 można odstąpić na niekorzyść pracownika przez pierwsze sześć miesięcy umowy o pracę w drodze pisemnej umowy bądź regulacji wydanej przez upoważniony organ administracyjny lub w jego imieniu.
6. W przypadku kolejnych umów o pracę, o których mowa w art. 668a, odstępowo, o którym mowa w ust. 5, może zostać uzgodnione na maksymalnie sześć miesięcy.
7. W drodze CAO lub regulacji wydanej przez upoważniony organ administracyjny lub w jego imieniu okres, o którym mowa w ust. 5, może zostać przedłużony dla stanowisk określonych w tym CAO lub regulacji, pod warunkiem że czynności związane z tymi stanowiskami mają charakter sporadyczny i nie mają stałego zakresu.
8. W drodze rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej i Pracy na wniosek Stichting van de Arbeid można określić, że ust. 5, 6 lub 7 nie mają zastosowania do określonych sektorów i ich części.
9. Wszelkie klauzule, które odbiegają od treści tego artykułu na niekorzyść pracownika, są nieważne.

Art. 7:629 KC

1. O ile wynagrodzenie nie przekracza kwoty, o której mowa w art. 17 ust. 1 ustawy o finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Wet financiering sociale verzekeringen), w odniesieniu do jednodniowego okresu rozliczeniowego pracownik zachowuje prawo do 70% wynagrodzenia przez okres 104 tygodni, a przez pierwsze 52 tygodnie do ustawowej płacy minimalnej, jeżeli nie wykonał przewidzianej pracy z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, ciężką lub porodem.
2. W drodze odstępowo od ust. 1 prawo, o którym mowa w tym ustępie, obowiązuje

przez okres sześciu tygodni w odniesieniu do pracownika, który:

- a. zwykle świadczy usługi przez mniej niż cztery dni w tygodniu na potrzeby gospodarstwa domowego osoby fizycznej, u której jest zatrudniony; lub
- b. osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a powszechnej ustawy emerytalnej.

Jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby rozpoczęła się przed datą osiągnięcia przez pracownika wieku, o którym mowa w lit. b, okres, o którym mowa w niniejszym ustępie, obowiązuje od tej daty, o ile łączny okres nie przekracza 104 tygodni.

3. Pracownikowi nie przysługuje prawo opisane w ust. 1:

- a. jeżeli choroba jest spowodowana przez jego celowe działanie lub jest skutkiem braków w wyniku przekazania nieprawdziwych informacji w chwili kontroli przed zatrudnieniem, w związku z czym nie spełniał wymogów określonych dla danego stanowiska;
- b. za okres, w którym w wyniku jego działania spowolniony lub utrudniony został proces leczenia;
- c. za okres, w którym, chociaż był w stanie, nie wykonywał zaproponowanej mu przez pracodawcę lub wyznaczoną przez pracodawcę osobę trzecią odpowiedniej pracy, w rozumieniu art. 658a ust. 4;
- d. za okres, w którym bez uzasadnionego powodu pracownik odmawia współpracy nad określonym przez pracodawcę lub wskazanego przez pracodawcę specjalistę zaleceniem lub nie podjął zalecanych środków, które miały na celu umożliwienie wykonywania przez pracownika odpowiedniej pracy, zgodnie z rozumieniem art. 658a, ust. 4;
- e. za okres, w którym bez uzasadnionego powodu pracownik odmawia współpracy przy opracowywaniu, ocenie i dostosowywaniu planu działania, o którym mowa w art. 658a ust. 3;
- f. za okres, w którym pracownik bez uzasadnionej przyczyny złożył z opóźnieniem wniosek o świadczenie, wzmiankowany w art. 64, ust. 1 ustawy o pracy i zarobkach.

4. W drodze odstępstwa od ust. 1 pracownicy nie przysługuje prawo, o którym mowa w tym ustępie, w okresie urlopu z tytułu ciąży i urodzenia dziecka zgodnie z art. 3:1 ust. 2 i 3 ustawy o pracy i opiece.

5. Wynagrodzenie jest pomniejszane o kwotę świadczenia pieniężnego, które przysługuje pracownikowi na podstawie ustawowego ubezpieczenia, innego ubezpieczenia lub funduszu, w którym pracownik nie uczestniczy, o ile świadczenie to dotyczy przewidzianej pracy, za którą wypłacane jest wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest następnie obniżane o kwotę dochodu, jaki pracownik uzyskał w ramach lub poza stosunkiem pracy za pracę, którą wykonał w czasie, w którym mógłby wykonywać przewidzianą pracę, gdyby miał taką możliwość.

6. Pracodawca jest uprawniony do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, w okresie, w którym pracownik nie stosuje się do uzasadnionych zasad ustanowionych na piśmie przez pracodawcę i dotyczących przekazywania informacji wymaganych przez pracodawcę w celu ustalenia prawa do wynagrodzenia.

7. Pracodawca nie może powoływać się na żadną podstawę w celu niewypłacenia wynagrodzenia w całości lub w części bądź zawieszenia jego wypłaty, jeżeli nie powiadomił o tym pracownika niezwłocznie po uzasadnionym podejrzeniu istnienia tej podstawy.

8. Art. 628 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

9. Od zapisów tego artykułu można odstąpić ze szkodą dla pracownika wyłącznie wówczas, gdy można stwierdzić, że pracownik nie jest uprawniony do wynagrodzenia przez pierwsze dwa dni okresu, o którym mowa w ust. 1 lub 2.

10. Do celów ust. 1, 2 i 9 okresy, w których pracownik nie mógł wykonywać pracy z powodu choroby, ciąży lub porodu, sumuje się, jeżeli następują one po sobie z przerwą krótszą niż cztery tygodnie lub jeżeli bezpośrednio poprzedzają okres, w którym przysługuje urlop z tytułu ciąży lub urodzenia dziecka, o którym mowa w art. 3:1 ust. 2 i 3 ustawy o pracy i opiece, chyba że z uzasadnionych przyczyn można uznać, że niezdolność do pracy nie wynika z tych okoliczności.

11. 104-tygodniowy okres, o którym mowa w ust. 1, zostaje przedłużony:

- a. o okres opóźnienia, jeżeli wniosek, o którym mowa w art. 64 ust. 1 ustawy o pracy i dochodach uzależnionych od zdolności do pracy (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*), zostanie złożony później, niż przewidziano w tym artykule;
- b. o przedłużony okres ustalony przez UWV na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy o pracy i dochodach uzależnionych od zdolności do pracy oraz o okres, o którym mowa w art. 25 ust. 9 zdanie pierwsze tej ustawy;
- c. o okres oczekiwania, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych (*Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering*), jeżeli ten okres oczekiwania zostanie przedłużony na podstawie ust. 7 tego artykułu; oraz
- d. o okres ustalony przez UWV na podstawie art. 71a ust. 9 ustawy o ubezpieczeniu na wypadek niezdolności do pracy osób zatrudnionych.

12. Jeżeli pracownik wykonuje odpowiednią pracę o której mowa w art. 658a ust. 4, umowa o pracę pozostaje w mocy.

13. Do celów ust. 2 zdanie wprowadzające oraz lit. a świadczenie usług na rzecz gospodarstwa domowego obejmuje również opiekę nad członkami tego gospodarstwa domowego.

Art. 7:632 KC

1. Z wyjątkiem zakończenia umowy o pracę, rozliczenie przez pracodawcę jego długu w odniesieniu do należnego wynagrodzenia jest dozwolone tylko w przypadku następujących roszczeń wobec pracownika:

- a. odszkodowanie należne pracodawcy od pracownika;
- b. grzywny należne pracodawcy od pracownika zgodnie z art. 650, pod warunkiem że pracodawca przedłoży pisemny dowód z podaniem kwoty każdej grzywny oraz terminem i przyczyną jej nałożenia, tj. podaniem naruszonego postanowienia pisemnej umowy;
- c. zaliczki na poczet wynagrodzenia wypłacane pracownikowi przez pracodawcę w formie pieniężnej, o ile zostaną udowodnione na piśmie;
- d. kwota nadpłaty wynagrodzenia;
- e. kwota najmu lokalu mieszkalnego lub innej powierzchni, ziemi lub narzędzi, maszyn i przyrządów używanych przez pracownika w przedsiębiorstwie, które są udostępniane pracownikowi przez pracodawcę na podstawie pisemnej umowy.

2. W rozliczeniu nie uwzględnia się wynagrodzenia do wysokości, o której mowa w art. 7 ustawy minimalnych stawkach wynagrodzenia i dodatku urlopowego, chyba że

wcześniej uzgodniono z pracownikiem na piśmie, że zastosowanie ma rozliczenie roszczenia, o którym mowa w ust. 1 lit. c. Jeżeli kwota, o której mowa w poprzednim zdaniu, jest niższa niż ta część wynagrodzenia, której zajęcie może być nieważne u pracodawcy, rozliczenie nastąpi tylko w tej części wynagrodzenia, w której zajęcie byłoby ważne. W odniesieniu do tego, czego pracodawca mógłby żądać zgodnie z ust. 1 lit. b, nie może potrącać przy wypłacie więcej niż jedną dziesiątą wynagrodzenia pieniężnego, które musiałyby zostać wypłacone, przy założeniu, że nie dochodzi do rozliczenia części wynagrodzenia do wysokości określonej w poprzednich zdaniach.

3. Kwoty potrącane przez pracodawcę na podstawie zajęcia nałożonego na wynagrodzenie są odejmowane od maksymalnego dozwolonego rozliczenia.
4. Klauzula, która dawałaby pracodawcy szersze uprawnienia do rozliczenia, jest nieważna, przy założeniu, że pracownik jest uprawniony do unieważnienia każdej oddzielnej deklaracji rozliczenia od pracodawcy, która zakłada ważność klauzuli.

Art. 7:640a KC

Prawo do minimum, o którym mowa w art. 634, przepada sześć miesięcy od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym nabyto to prawo, chyba że pracownik tymczasowy nie był w stanie pobrać urlopu do tego momentu. Na podstawie pisemnego porozumienia można na korzyść pracownika odstąpić od sześciomiesięcznego okresu, o którym mowa w zdaniu pierwszym.

Art. 7:652 KC

1. Jeżeli strony ustalają okres próbny, jest on jednakowy dla obu stron.
2. Okres próbny jest ustalany na piśmie.
3. Przy zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie dwa miesiące.
4. Nie można ustalić okresu próbnego, jeśli umowa o pracę została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.
5. Przy zawarciu umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż sześć miesięcy można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie:
 - a. jeden miesiąc, jeżeli umowa została zawarta na okres krótszy niż dwa lata;
 - b. dwa miesiące, jeżeli umowa została zawarta na okres wynoszący dwa lata lub dłużej.
6. Jeżeli zakończenie umowy na czas określony nie jest ustalone na datę kalendarzową, można ustalić okres próbny wynoszący maksymalnie jeden miesiąc.
7. Od ustępów 5 lit. a i 6 można odstąpić ze szkodą dla pracownika jedynie na mocy zbiorowego układu pracy lub na mocy rozporządzenia wydanego przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego.
8. Każda klauzula, w ramach której ustalono okres próbny, staje się nieważna, jeśli:
 - a. okres próbny nie jest taki sam dla obu stron;
 - b. okres próbny, inaczej niż ma to miejsce w przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego, ustala się na okres powyżej jednego miesiąca w przypadku, o którym mowa w ust. 5, lit. a;
 - c. okres próbny zostaje ustalony na okres powyżej dwóch miesięcy;
 - d. w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a tym samym

- pracodawcą ujęta została klauzula, chyba że umowa ta wyraźnie wymaga innych umiejętności lub kompetencji pracownika niż poprzednia umowa o pracę;
- e. w kolejnej umowie o pracę zawartej między pracownikiem a innym pracodawcą ujęta została klauzula, jeśli danego pracodawcę w odniesieniu do wykonywanej pracy w granicach rozsądku należy uznać za kolejnego pracodawcę; lub
- f. ujęto klauzulę w umowie o pracę, która została zawarta na okres maksymalnie sześciu miesięcy.

Art. 7:668a KC

1. Od dnia, w którym między tymi samymi stronami: a. umowy o pracę na czas określony następowały po sobie z przerwami wynoszącymi maksymalnie sześć miesięcy i przekroczyły okres 36 miesięcy, włączając te przerwy, od tego dnia ostatnia umowa o pracę uznawana jest za zawartą na czas nieokreślony; b. następowały po sobie więcej niż trzy umowy o pracę zawarte na czas określony z przerwami wynoszącymi maksymalnie sześć miesięcy, ostatnia umowa o pracę uznawana jest za zawartą na czas nieokreślony.
2. Ust. 1 stosuje się również wobec następujących po sobie umów o pracę między pracownikiem a różnymi pracodawcami, których, biorąc pod uwagę wykonaną pracę, niezależnie od tego, czy pracownik nabył uprawnienia i odpowiednie kwalifikacje, zgodnie ze zdrowym rozsądkiem należy uznać za następujących po sobie.
3. Ust. 1 lit. a nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej na okres nieprzekraczający trzech miesięcy, następującej natychmiast po zawartej między tymi samymi stronami umowie o pracę na okres 36 miesięcy lub dłuższy.
4. Termin wypowiedzenia jest obliczany od dnia zawarcia pierwszej umowy o pracę, o której mowa w lit. a lub b ustępu 1.
5. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego okres 36 miesięcy, o którym mowa w ust. 1 lit. a, może zostać przedłużony maksymalnie do 48 miesięcy, a liczba trzy, o której mowa w ust. 1 lit. b, może zostać zwiększona maksymalnie do sześciu, jeżeli z umowy lub regulacji wynika, że dla stanowiska lub grupy stanowisk określanych przez tę umowę lub regulację wewnętrzny charakter prowadzenia działalności wymaga tego przedłużenia lub zwiększenia.
6. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można odstąpić od zapisów ust. 2 lit. a na niekorzyść pracownika.
7. W przypadku pisemnej umowy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można odstąpić od okresu opisanego w ust. 1 lit. a na niekorzyść osoby zarządzającej osobą prawną.
8. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można wykluczyć stosowanie niniejszego artykułu dla określonych stanowisk w branży, jeżeli holenderski Minister Polityki Społecznej i Pracy wskazał te stanowiska w drodze rozporządzenia, ponieważ dla tych stanowisk w branży istnieje utrwalona zasada i ze względu na wewnętrzny charakter prowadzenia działalności i tych stanowisk praca może być wykonywana wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas określony, niestanowiących umów o pracę tymczasową w znaczeniu art. 690. W drodze tego rozporządzenia mogą zostać

- wyznaczone dalsze warunki wykluczenia, o którym mowa w pierwszym zdaniu.
9. W przypadku układu zbiorowego pracy lub regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego można całkowicie lub częściowo wykluczyć stosowanie niniejszego artykułu wobec wskazanych w nim umów o pracę, zawartych wyłącznie lub głównie celem edukacji pracownika.
 10. Artykuł ten nie ma zastosowania wobec umów o pracę zawartych w związku z nauką zawodu, jak określono w art. 7.2.2 ustawy o edukacji zawodowej (Wet educatie en beroepsonderwijs).
 11. Artykuł ten nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej z pracownikiem, który nie osiągnął jeszcze osiemnastego roku życia, jeżeli średni wymiar wykonywanej przez niego pracy wynosił maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo.
 12. Okres, o którym mowa w ust. 1 lit. a zostaje przedłużony maksymalnie do 48 miesięcy, a liczba, o której mowa w ust. 1 lit. b, wynosi nie więcej niż sześć, jeżeli dotyczy to umowy o pracę z pracownikiem, który osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym. Celem stwierdzenia, czy został przekroczony okres lub liczba umów o pracę, o których mowa w tym ustępie, uwzględnia się wyłącznie umowy o pracę zawarte po osiągnięciu wieku, o którym mowa w art. 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.
 13. W drodze układu zbiorowego pracy lub w drodze porozumienia w imieniu właściwego organu administracyjnego odstępy, o których mowa w ust. 1 lit. a i b, mogą zostać skrócone do maksymalnie trzech miesięcy w przypadku stanowisk wyznaczonych przez układ lub porozumienie, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie mogą być wykonywane przez tego samego pracownika przez nieprzerwany okres dłuższy niż dziewięć miesięcy w roku.
 14. W drodze rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej i Pracy na wniosek Stichting van de Arbeid odstępy, o których mowa w ust. 1 lit. a i b, mogą zostać skrócone do maksymalnie trzech miesięcy w przypadku stanowisk wyznaczonych przez to rozporządzenie, które mogą być wykonywane przez maksymalnie dziewięć miesięcy w roku i nie mogą być wykonywane przez tego samego pracownika przez nieprzerwany okres dłuższy niż dziewięć miesięcy w roku.
 15. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do umowy o pracę z pracownikiem szkoły, o której mowa w art. 1 ustawy o szkolnictwie podstawowym (Wet op het primair onderwijs) lub art. 1 ustawy o centrach wiedzy specjalistycznej (Wet op de expertisecentra), jeżeli umowa o pracę została zawarta w związku z zastępstwem z powodu choroby pracownika pełniącego funkcję dydaktyczną lub edukacyjną związaną z zajęciami dydaktycznymi.

Art. 7:672 KC

1. Wypowiedzenie ma miejsce z końcem miesiąca, chyba że wyznaczono inny dzień w drodze pisemnej umowy.
2. Okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę w przypadku umowy o pracę, która w dniu rozwiązania:
 - a. trwa krócej niż pięć lat, wynosi jeden miesiąc;
 - b. trwa pięć lat lub dłużej, ale krócej niż dziesięć lat, wynosi dwa miesiące;
 - c. trwa dziesięć lat lub dłużej, ale mniej niż piętnaście lat, wynosi trzy miesiące;
 - d. trwa piętnaście lat lub więcej, wynosi cztery miesiące.

3. W drodze odstępstwa od ust. 2 okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę, wynosi jeden miesiąc, jeżeli pracownik osiągnął wiek, o którym mowa w art. 7 lit. a ustawy o powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym.
4. Okres wypowiedzenia obowiązujący pracownika wynosi jeden miesiąc.
5. Jeżeli zezwolenie, o którym mowa w art. 671a ust. 1 lub 2, zostało udzielone, okres wypowiedzenia, który musi zostać uwzględniony przez pracodawcę, zostaje skrócony o okres rozpoczynający się w dniu wpływu kompletnego wniosku o zezwolenie i kończący się w dniu wydania decyzji w sprawie wniosku o zezwolenie, pod warunkiem że pozostały termin wyniesie co najmniej miesiąc.
6. Termin, o którym mowa w ust. 2 lub 3, może zostać skrócony wyłącznie na podstawie układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia właściwego organu administracyjnego lub wydanego w jego imieniu. Termin może zostać przedłużony na piśmie.
7. Od terminu, o którym mowa w ust. 4, można odstąpić na piśmie. Okres wypowiedzenia obowiązujący pracownika nie może przekraczać sześciu miesięcy w przypadku przedłużenia, a okres obowiązujący pracodawcę nie może wynosić mniej niż dwukrotność okresu obowiązującego pracownika.
8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia właściwego organu administracyjnego lub wydanego w jego imieniu okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 7 zdanie drugie, może zostać skrócony dla pracodawcy, pod warunkiem że w efekcie okres ten nie będzie krótszy niż dla pracownika.
9. Do celów ust. 2 umowy o pracę uznaje się za jedną, nieprzerwaną umowę o pracę w przypadku wznowienia umowy o pracę zgodnie z art. 682 lub art. 683.
10. Strona, która wypowie umowę przed datą obowiązującą strony, jest winna drugiej stronie odszkodowanie w wysokości kwoty wynagrodzenia określonej w formie pieniężnej za okres, w którym umowa o pracę powinna była być kontynuowana przy standardowym okresie wypowiedzenia.
11. Sędzia sądu okręgowego może zmniejszyć odszkodowanie, o którym mowa w ust. 10, jeżeli ze względu na okoliczności uzna to za sprawiedliwe, przy założeniu, że odszkodowanie nie może być niższe niż wynagrodzenie ustalone w formie pieniężnej za okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 2, i nie niższe niż wynagrodzenie ustalone w formie pieniężnej za trzy miesiące.

Art. 7:690 KC

Umowa o pracę tymczasową jest umową o pracę, a pracownik jest udostępniany przez pracodawcę w ramach wykonywania pracy lub usługi udostępnianej przez tego pracodawcę na rzecz strony trzeciej w celu wykonania zlecenia, zleconego pracodawcy przez stronę trzecią, pod jej nadzorem i

Art. 7:691 KC

1. Art. 668a ma zastosowanie do umowy o pracę tymczasową tylko wtedy, gdy pracownik wykonywał pracę przez ponad 26 tygodni.
2. W umowie o pracę tymczasową może zostać określone na piśmie, że umowa ta wygasa z mocy prawa, gdy delegowanie pracownika przez pracodawcę na rzecz osoby trzeciej, o której mowa w art. 690, kończy się na wniosek tej osoby trzeciej. Jeżeli klauzula, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest zawarta w umowie o pracę tymczasową, pracownik może tę umowę rozwiązać bezzwłocznie, a pracodawca nie

- podlega przepisom art. 668 ust. 1, 2, 3 i 4 lit. a.
3. Klauzula, o której mowa w ust. 2, traci moc, jeżeli pracownik wykonywał pracę na rzecz pracodawcy przez ponad 26 tygodni. Po upływie tego okresu wygasa prawo pracownika do wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 2.
 4. Przy obliczaniu okresów, o których mowa w ust. 1 i 3, uwzględnia się również okresy, w których wykonywana jest praca i które następują po sobie w odstępach nie dłuższych niż sześć miesięcy.
 5. Przy obliczaniu okresów, o których mowa w ust. 1 i 3, uwzględniane są również okresy, w których praca jest wykonywana dla różnych pracodawców i które należy w uzasadniony sposób uznać za następujące po sobie.
 6. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do umowy o pracę tymczasową, w której pracodawca i osoba trzecia należą do grupy, o której mowa w art. 24b księgi 2, lub jeden z tych podmiotów jest jednostką zależną, o której mowa w art. 24a księgi 2.
 7. Na podstawie pisemnej umowy można odstąpić na niekorzyść pracownika od przepisów art. 628 ust. 1, maksymalnie w odniesieniu do pierwszych 26 tygodni, w których pracownik wykonuje pracę. Art. 628 ust. 5, 6 i 7 nie mają zastosowania.
 8. Na mocy układu zbiorowego pracy lub na podstawie regulacji wydanej przez lub w imieniu uprawnionego do tego organu administracyjnego:
 - a. okresy, o których mowa w ust. 1, 3 i 7, można przedłużyć do maksymalnie 78 tygodni; oraz
 - b. można odstąpić od przepisów ust. 5 na niekorzyść pracownika.

Art. 7:692 KC

Umowa payroll jest umową o pracę tymczasową, zgodnie z którą umowa-zlecenie między pracodawcą a osobą trzecią nie została zawarta w kontekście łączenia podaży i popytu na rynku pracy i zgodnie z którą pracodawca jest uprawniony do udostępnienia pracownika wyłącznie za zgodą osoby trzeciej.

Artykuł 40 ustawy o upadłości

1. Pracownicy zatrudnieni przez jednostkę, która ogłosiła upadłość, mogą rozwiązać umowę o pracę i otrzymać wypowiedzenie tej umowy od syndyka masy upadłościowej, z zastrzeżeniem uzgodnionych lub prawnych terminów, pod warunkiem jednak, że w każdym przypadku umowa o pracę może zostać rozwiązana w terminie wynoszącym sześć tygodni.
2. Od dnia ogłoszenia upadłości wynagrodzenie i długi składkowe związane z umową o pracę stają się długiem majątkowym.
3. Niniejszy artykuł ma zastosowanie mutatis mutandis do umów agencyjnych.

Artykuł 16 ustawy o minimalnych stawkach wynagrodzeń i dodatku urlopowego

1. Z zastrzeżeniem przepisów ust. 2, 3 i 4 można ustalić na podstawie regulacji prawa publicznego lub układu zbiorowego pracy, że pracownik nie jest uprawniony do dodatku urlopowego lub jest uprawniony do niższej kwoty dodatku urlopowego, niż wynika z art. 15.
2. Jeżeli suma wynagrodzeń przysługujących pracownikowi w dniu 1 czerwca każdego

- roku za poprzedni rok oraz dodatek urlopowy, o ile pracownik nabył uprawnienia do niego za ten okres, jest mniejszy niż 108% kwoty przysługującej pracownikowi za ten okres jako wynagrodzenie minimalne, pracownikowi przysługuje także dodatek urlopowy za ten okres w wysokości wyrównującej do rzeczonoego 108% kwoty.
3. Jeżeli w czasie trwania stosunku pracy pracownik był uprawniony do świadczeń zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych za okres, o którym mowa w ust. 2, pracownik jest względem pracodawcy uprawniony do takiej kwoty dodatku urlopowego od tych świadczeń, która dodana do kwoty świadczeń dałaby co najmniej 108% kwoty, do której pracownik jest lub byłby uprawniony z tytułu świadczeń na podstawie obliczonej od wynagrodzenia minimalnego na podstawie ustawy o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawy o świadczeniach dla bezrobotnych.
 4. W przypadku zastosowania art. 15 ust. 4 w okresie, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy przynajmniej w takiej kwocie, że kwota ta, powiększona o wynagrodzenie lub świadczenia zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych, do których pracownik nabył uprawnienia w tym okresie, nie może być niższa niż suma kwoty minimalnej określonej zgodnie z art. 15 ust. 4 oraz wynagrodzenia minimalnego bądź świadczeń zgodnych z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3 sekcja 2 punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych obliczonych na podstawie minimalnego wynagrodzenia, do którego pracownik jest lub byłby uprawniony w tym okresie.
 5. Jeżeli wynagrodzenie uzgodnione przez pracodawcę i pracownika trzykrotnie przekracza wynagrodzenie minimalne, można ustalić w drodze pisemnej umowy, że pracownikowi nie przysługuje dodatek urlopowy lub przysługuje mu niższa kwota dodatku urlopowego. Art. 15 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
 6. Jeśli pracodawca, który jest zobowiązany wobec swoich pracowników do stosowania regulacji prawa publicznego lub układu zbiorowego pracy bądź postanowień układu zbiorowego pracy, które zostały uznane za ogólnie wiążące, na mocy których zgodnie z ust. 1 odstąpiono od art. 15, zatrudnia również pracowników, wobec których obowiązek ten nie ma zastosowania, to w odniesieniu do tych ostatnich pracowników można odstąpić od art. 15 na mocy pisemnej umowy.
 7. Jeżeli pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za okres, w którym nie wykonuje pracy, to świadczenia zgodne z ustawą o ubezpieczeniu chorobowym, rozdział 3, sekcja 2, punkt 1 ustawy o pracy i opiece oraz ustawą o świadczeniach dla bezrobotnych, na mocy których wynagrodzenie zostaje obniżone zgodnie z tym postanowieniem, do celów tego artykułu uznaje się za wynagrodzenie należne od pracodawcy.

Artykuł 1:2 ustawy o pracy i opiece

1. O ile nie wskazano inaczej, do celów tej ustawy termin „wynagrodzenie” oznacza wynagrodzenie ustalane przez pracodawcę na podstawie czasu i wypłacane pracownikowi za określoną pracę.
2. Do celów tej ustawy, jeżeli wynagrodzenie zostało ustalone w sposób inny niż zgodnie z przepracowanym okresem, przyjmuje się przeciętne wynagrodzenie, które pracownik

mógłby uzyskać, gdyby nie skorzystał z prawa do urlopu przyznanego na mocy tej ustawy.

Artykuł 4:2 ustawy o pracy i opiece

1. Po urodzeniu dziecka przez żonę, zarejestrowaną partnerkę, osobę, z którą pracownik pozostaje w związku nieformalnym lub osobę, której dziecko pracownik uznaje, pracownikowi w terminie czterech tygodni od pierwszego dnia po porodzie przysługuje urlop z tytułu narodzin z zachowaniem wynagrodzenia w wymiarze tygodniowego czasu pracy.
2. Jeżeli umowa o pracę lub mianowanie na mocy prawa publicznego zostanie zakończona przed pełnym wykorzystaniem urlopu z tytułu narodzin, pracownik, w przypadku zawarcia nowej umowy o pracę lub mianowania na mocy prawa publicznego, ma względem nowego pracodawcy prawa do urlopu, który nie został jeszcze wykorzystany, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.
3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę lub powołania na mocy prawa publicznego pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi, na jego wniosek, zaświadczenie o przysługującym mu urlopie z tytułu narodzin.

NBBU

NIŻEJ PODPISANI, T.J.:

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACOWNIKÓW

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

I www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

I www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

I www.unie.nl

ORAZ

STRONA REPREZENTUJĄCA PRACODAWCÓW

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en

Uitzendondernemingen (NBBU, Holenderski Związek Agencji Pośrednictwa Pracy i Pracy Tymczasowej)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

I www.nbbu.nl

jako druga strona,

oświadczają, że z dniem 1 stycznia 2022 r. zawarły następujący układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych.

Amersfoort, 2022 r.

